



universität  
wien

# DISSERTATION

Titel der Dissertation

Die interkulturelle Kommunikation in der  
österreichisch-ungarischen  
Gewerkschaftszusammenarbeit  
unter Berücksichtigung der Terminologie  
im Wandel der Zeit

Verfasserin

Mag. phil. Katalin Szondy

angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

Wien, im Juni 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 092 324

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt: Dr.-Studium d. Philosophie Übersetzerausbildung

Betreuer: Univ.-Prof. Mag. Dr. Gerhard Budin



## Danksagung

Mein Dank für die hilfreiche Unterstützung bei der Erstellung meiner Doktorarbeit geht vor allem an Prof. Dr. Gerhard Budin, der mit vielen wertvollen Ratschlägen zum Gelingen der Arbeit beigetragen hat. Mein Dank richtet sich auch an Prof. Dr. Walter Sauer, der mich mit seinem Fachwissen, seiner konstruktiven Kritik und mit reichlich Fachliteratur unterstützt hat. Danken möchte ich auch meinem Lebensgefährten, der vor allem mit seiner Geduld und mit seinem EDV-Know-How zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen hat. Nicht versäumen will ich, mich bei meinen Kolleginnen und Kollegen vom Zentrum für Translationswissenschaft für ihr Verständnis und ihre Unterstützung zu bedanken.

<b>1. EINFÜHRUNG .....</b>	<b>1</b>
1.1 DIE ZENTRALE FRAGESTELLUNG DER ARBEIT .....	3
1.2 AUFBAU DER ARBEIT .....	7
<b>2. TEIL 1: GRUNDLAGEN UND METHODIK.....</b>	<b>8</b>
2.1 KOMMUNIKATION, INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION – DIE INTERKULTURELLE HERMENEUTIK ALS UNTERSUCHUNGSMETHODE .....	8
2.2 DER KULTURBEGRIFF – INTERKULTURELLE KOMPETENZ – KULTURELLE DIFFERENZEN .....	14
2.3 HOFSTEDES KULTURELLE DIMENSIONEN.....	22
2.3.1 Kritik an Hofstede.....	27
2.4 HIGH- UND LOW- CONTEXT-KULTUREN ODER EXPLIZITE BZW. IMPLIZITE KULTUREN .....	28
2.4.1 Fremdwahrnehmung von High- bzw. Low- Context Kulturen .....	29
2.5 STEREOTYPEN, KLISCHEES UND KULTURSTANDARDS .....	30
2.6 WAS SIND HOTSPOTS, RICH POINTS, HOTWORDS? .....	34
<b>3. TEIL 2: ANALYSE DER GEWERKSCHAFTSZUSAMMENARBEIT MIT HILFE DER KORPORA.....</b>	<b>40</b>
3.1 ALLGEMEINE ANMERKUNGEN ZUR ANALYSE DER ZUSAMMENARBEIT UND KOMMUNIKATION ZWISCHEN DEN GEWERKSCHAFTEN IN ÖSTERREICH UND UNGARN.....	43
3.1.1 Ungarn – .....	45
<i>Wirtschaft, Politik, Gewerkschaftsarbeit in den 1970er Jahren</i> .....	45
3.1.2 Österreich - .....	49
<i>Wirtschaft und Politik in Österreich in den 1970ern – Und die             Gewerkschaftsarbeit</i> .....	49
3.2 DIE BILATERALE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN ÖSTERREICHISCHEN UND DEN UNGARISCHEN GEWERKSCHAFTEN.....	53
3.3 ANALYSE DER TEXTE .....	56
AUSTAUSCH VON DELEGATIONEN – THEMEN UND KOMMUNIKATION .....	56
3.4 RESÜMEE BEZÜGLICH INTERKULTURELLER KOMPETENZ .....	65
<b>4. WIRTSCHAFTSLAGE, DIE SITUATION DER GEWERKSCHAFTEN IN DEN 1980ER JAHREN IN UNGARN .....</b>	<b>66</b>
4.1 ÖSTERREICH – POLITISCHE UND WIRTSCHAFTLICHE LAGE, GEWERKSCHAFTSARBEIT .....	74
4.2 KOMMUNIKATION UND KOOPERATION - ANALYSE .....	77
4.3 RESÜMEE – INTERKULTURELLE KOMPETENZ IN DEN 1980ER JAHREN .....	92
<b>5. ANALYSE DER 1990ER JAHRE .....</b>	<b>94</b>
5.1 DER BEGINN DES KULTURELLEN WANDELS DURCH DIE POLITISCHE WENDE .....	95
5.2 POLITIK, WIRTSCHAFT UND GEWERKSCHAFTSARBEIT IN UNGARN IN DEN 1990ER JAHREN .....	97
5.2.1 Die neue Gewerkschaftsstruktur in Ungarn - .....	100
<i>Die sechs Konföderationen</i> .....	100
5.3 POLITIK, WIRTSCHAFT UND GEWERKSCHAFTSARBEIT IN ÖSTERREICH IN DEN 1990ER JAHREN .....	103
5.4 DIE BILATERALE GEWERKSCHAFTSZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN ÖSTERREICH UND UNGARN IN DEN 1990ER JAHREN .....	106
5.5 ANALYSE DER VORLIEGENDEN DOKUMENTE ZUR BILATERALEN ZUSAMMENARBEIT.....	107
5.6 RESÜMEE – KOMMUNIKATION UND INTERAKTION ZWISCHEN DEM ÖGB UND DEN UNGARISCHEN GEWERKSCHAFTLICHEN KONFÖDERATIONEN IN DEN 1990ER JAHREN .....	129
<b>6. RESÜMEE UND AUSBLICK.....</b>	<b>130</b>

<b>7. TEIL 3: DIE SPRACHE IM WANDEL DER ZEIT – ODER DER TURMBAU ZU BABEL?</b> .....	<b>137</b>
7.1 SPRACHE UND POLITISCHE REGIME .....	139
7.2 SPRACHE, TRANSLATION UND KULTUR, TERMINOLOGIE .....	143
7.3 POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE TERMINOLOGIE IM WANDEL - WICHTIGE TERMINI.....	146
<b>8. PERSONENVERZEICHNIS</b> .....	<b>165</b>
<b>9. LISTE DER UNTERSUCHTEN TEXTE</b> .....	<b>167</b>
<b>10. BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>173</b>
<b>11. ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>177</b>
<b>12. ANHANG</b> .....	<b>178</b>
12.1 KURZFASSUNG/ABSTRACT .....	178
12.2 LEBENS LAUF .....	179

## 1. Einführung

Internationale Solidarität und grenzüberschreitende Zusammenarbeit sind so alt wie die Gewerkschaftsbewegung selbst. Die Arbeiterorganisationen pflegten bereits Mitte des 19. Jahrhunderts Kontakte zueinander. Schon im Jahre 1889 wurde beispielsweise in Paris der internationale Kongress der Arbeiterorganisationen einberufen, an diesem Kongress nahmen insgesamt 379 Delegierte teil, darunter waren 11 Delegierte aus Österreich-Ungarn mit Victor Adler an der Spitze. (vgl. Ströer, 1977, S.13)

Zwischen den österreichischen und den ungarischen Gewerkschaften gibt es eine jahrzehntelange Kooperation. Schon lange vor der Wende pflegte man den Kontakt zueinander und die österreichische Gewerkschaftsbewegung bzw. die Sozialpartnerschaft, ist und bleibt für Ungarn ein großes Vorbild. Die Sozialpartnerschaft, wie sie in Österreich praktiziert wird, ist auch ein international anerkanntes Konzept.

„Das Erfolgsmodell begann 1945 - mit Rückgriffen auf Erfahrungen vor (Schweden, Niederlande) und während (Großbritannien) des Zweiten Weltkrieges. Die „westliche“, pluralistische Demokratie entwickelte ein Instrumentarium, das soziale Gleichheit mit politischer Freiheit zu verbinden verstand. Kapitalismus und Marktwirtschaft wurden nicht überwunden, sie wurden – demokratisch - gebändigt.“ (Pelinka, 2005, S.13)

„Die Erschütterung des Kapitalismus in den beiden Weltkriegen und in der Wirtschaftskrise der dreißiger Jahre waren die politischen Ursachen für die Entwicklung des Sozialstaates in allen westlichen Industrieländern.“ (Klenner/Pellar, 1999, S. 686)

In Zeiten der Globalisierung, innerhalb welcher der gesamte Arbeitsmarkt großen und einschneidenden Veränderungen unterliegt und die Nationalstaaten zugunsten der multinationalen Konzerne immer mehr an Bedeutung und Macht verlieren, befinden sich die Arbeitnehmer in einer zunehmend schwierigen und teilweise auch unsicheren Lage. Auch die internationale Arbeitsteilung trägt da einiges bei. Bereits seit Beginn der 1990er Jahre ist ein Rückzug des Sozial- und Wohlfahrtsstaates durch Deregulierung und Privatisierung zu verzeichnen. Da erscheint es beinahe selbstverständlich, dass den Gewerkschaften, die mit dem Grundgedanken des Interessenschutzes der Arbeitnehmer gegründet wurden, und insbesondere der internationalen Gewerkschaftszusammenarbeit eine besondere Bedeutung zukommt. „Wenn es den Gewerkschaften gelingt, ebenso global zu agieren, wie dies die großen Unternehmen können, dann besteht die Chance in absehbarer Zeit das Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital wieder zugunsten eines neuen Gleichgewichts korrigieren zu können.“ (Pelinka, 2005, S.13)

Der ÖGB, der im Übrigen ein überparteilicher Dachverband ist, und auch die ungarischen Gewerkschaftsbünde sind bereits lange Mitglieder des IGB und auch stark europäisch ausgerichtet bzw. herrscht gelebte internationale Kooperation.

„In der Tat hatte der Österreichische Gewerkschaftsbund stärker als andere Verbände schon seit jeher gute Kontakte mit den Organisationen jenseits des „Eisernen Vorhangs“ gehabt. Die Neutralität unseres Landes, die geographische Nachbarschaft und die wirtschaftlichen Kontakte nicht zuletzt der verstaatlichten Industrie hatten dies zu Recht als erforderlich erscheinen lassen. Hinzu war durch die vorsichtige politische Öffnung im Gefolge der Schlussakte der Konferenz über Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa 1975 in Helsinki auch ein gewisser politischer Dialog (vor allem mit reformorientierten ungarischen Kollegen) gekommen.“ (Sauer, 2006, S. 176)

### **1.1 Die zentrale Fragestellung der Arbeit**

„ Wenn du in Rom bist, verhalte dich wie ein Römer“ (Clifford Geertz)

Da der Mensch praktisch immerzu kommuniziert, stehen auch Ereignisse – politische, wirtschaftliche oder gesellschaftliche Handlungen – immer in Relation zur Sprache.

„Die gesprochene Rede oder gelesene Schrift und das jeweils sich vollziehende Geschehen können in actu nicht getrennt, nur analytisch unterschieden werden. Wer von einer Ansprache überwältigt wird, der erfährt das nicht nur sprachlich, sondern am ganzen Leib; und wer durch eine Tat zum Verstummen gebracht wird, wem es >die Sprache verschlägt<, der erfährt umso mehr seine Verwiesenheit auf Sprache, um sich wieder bewegen zu können. Dieses personale Wechselverhältnis von Rede, Tun und Leiden lässt sich auf alle Ebenen der zunehmend komplexer werdenden gesellschaftlichen Handlungseinheiten übertragen.“ (Koselleck, 1996, S.17)

Die Begegnung mit Menschen, die eine andere Sprache sprechen, bedeutet auch die Begegnung mit einer anderen Kultur. Es handelt sich um eine Schlüsselsituation, wenn Vertreter unterschiedlicher Kulturen ein Gespräch führen und versuchen sich verständlich zu machen. Dazu ist einerseits die Sprachkompetenz in beiden Sprachen nötig, andererseits sind aber die Kenntnisse über die beiden Kulturen zusätzlich zur sprachlichen Komponente unerlässlich.

„Signale und Interaktionszusammenhänge sind derart eingebettet, dass sie stets dazu dienen, Handlungen verschiedener Interaktionsteilnehmer zu koordinieren: der quasi indikativische und der quasi expressive Sinn der Äußerung bilden mit dem quasi imperativischen eine Einheit“ (Habermas 1981, S.16)

Akteure und Akteurinnen der internationalen Zusammenarbeit und somit der interkulturellen Fachkommunikation nehmen häufig keine Rücksicht auf die Denk- und Mitteilungsstruktur eines Landes, einer Kultur. Sie gehen davon aus, dass ihre Kommunikationspartner nach denselben Mustern denken und handeln wie sie. Dies führt häufig zu Konflikten, Missverständnissen und Fehlinterpretationen. Zusammengefasst könnte man sagen, dass die interkulturelle Kommunikation scheitert, wenn in der interkulturellen Kompetenz der Kommunikationsakteure ein Defizit vorliegt. Neben der interkulturellen Kompetenz kommt der Verwendung entsprechender, geeigneter Termini in der interkulturellen Kommunikation eine bedeutende Rolle zu. Die Verwendung politisch negativ besetzter Begriffe kann nicht nur zu Verständnisproblemen führen, sondern die Beziehung zwischen den Kooperationspartnern negativ beeinflussen.

Der Begriff Globalisierung lässt uns zunächst glauben, dass die Welt immer weiter vereinheitlicht werden würde, doch die Realität sieht anders aus: Es entstehen noch mehr kulturelle Identitäten, denn es können dadurch, dass viele unterschiedliche Kulturen aufeinander treffen, aus diesen Zusammentreffen wiederum neue Kulturunterschiede und neue Identitäten entstehen. Das heißt auch, dass die Globalisierung und die gesellschaftlichen bzw. kulturellen Bruchlinien in keinem Widerspruch stehen, ganz im Gegenteil, sie füllen die Kluft zwischen Ost und West nur auf. Und natürlich geht es in der vorliegenden Arbeit auch um die Ost-West-Dichotomie, sie ergibt sich automatisch aus den zu untersuchenden Dekaden.

„In der Welt nach dem Kalten Krieg sind die wichtigsten Unterscheidungen zwischen Völkern nicht mehr ideologischer, politischer oder ökonomischer Art. Sie sind kultureller Art. Völker und Nationen versuchen heute, die elementarste Frage zu beantworten, vor der Menschen stehen können: Wer sind wir? [...]

Die Menschen definieren sich über Herkunft, Religion, Sprache, Geschichte, Werte, Sitte und Gebräuche, Institutionen.“  
(Huntington, 1998, S. 21)

In der vorliegenden Arbeit soll die Kommunikation der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit näher beleuchtet und analysiert werden. In meiner Hypothese gehe ich davon aus, dass die Mitarbeiter des ÖGB in der Lage waren den Regeln der interkulturellen Kommunikation entsprechend kompetent zu kommunizieren. Die zentrale Fragestellung dabei ist, welche kommunikativen Faktoren darauf deuten, ob die erfolgreiche Kommunikation auf der interkulturellen Ebene bewusst oder unbewusst geschah, und in wie weit die interkulturelle Kompetenz der Akteure eine Garant für eine erfolgreiche und effiziente Kooperation auf dem Gebiet sein kann/konnte?

Ziel der Arbeit ist die Untersuchung der Kommunikation der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit während drei Dekaden (1970er bis Anfang 2000), um damit auch die Veränderungen in der Kommunikation und auch in der Terminologie des Gebietes aufzuzeigen. Natürlich kann im Rahmen dieser Arbeit keine ausführliche Analyse der Gewerkschaftszusammenarbeit an sich geboten werden, dies ist auch nicht Zweck der Arbeit. Die Beschreibungen der Kooperationen und die Hintergründe sollen nur einen groben Überblick bieten.

Im Hintergrund der Arbeit sollen keine politischen Überlegungen bzw. Meinungen stehen, die politischen Geschehnisse dienen sozusagen als Mittel zum Zweck.

Die Kenntnisse, die aus dieser Arbeit gewonnen werden, sollen Menschen, die auf dem Gebiet der internationalen Gewerkschaftszusammenarbeit tätig sind unterstützen, und ihre Kompetenz im Bereich der interkulturellen Kommunikation steigern,

schließlich ist diese Fähigkeit in den letzten Jahren auf dem Arbeitsmarkt zu einer Schlüsselqualifikation avanciert (vgl. Lüsebrink, 2005, S. 9). Dazu gehören auch TranslatorInnen, die „ [...] dazu beitragen können, einen inhumanen Zustand des aneinander Vorbeiredens zu überwinden, der die intellektuelle, sprachliche und sozio-kommunikative Dimension einer Sprach- und Kulturgemeinschaft betrifft. Die Translation als soziale Vermittlungsaufgabe verlangt Solidarität zur Mitteilung, die in ganzer Breite offengehalten werden soll, damit die Empfänger dem Translat Vertrauen entgegen bringen können. Texte sind Mittelungen im unendlichen Frage- und Antwortspiel der menschlichen Existenz und sind deswegen nicht beliebig. Der Translator hat als Sprachmittler hier eine hohe Verantwortung.“ (Stolze, 2003, S. 305)

Die Rolle des Translators in der interkulturellen Interaktion wird im letzten Kapitel ausführlich behandelt.

Bei der Untersuchung wird hauptsächlich analysiert, ob die österreichischen Akteure kulturkompetent agiert haben, da einerseits die österreichischen Dokumente authentischer sind, weil sie keine Übersetzungen sind und andererseits, weil die Arbeit insbesondere denjenigen als Hilfestellung dienen soll, die von Österreich aus Kontakte zu Ungarn bzw. ungarischen Unternehmen oder Institutionen pflegen. Dieser Aspekt wird auch im dritten Teil der Arbeit noch näher erläutert.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Arbeit ist in drei Teile gegliedert. Der erste Teil der Arbeit befasst sich sowohl mit den allgemeinen Aspekten der interkulturellen Kommunikation, als auch mit den länderspezifischen Aspekten, die dann der Untersuchung in Teil zwei als Basis dienen. Im zweiten Teil wird die Kommunikation in der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit anhand der Korpora (div. Schriftverkehr, Gesprächsprotokolle, Interviews) analysiert. Die Texte selbst werden nur nach Bedarf und nur grob nach Textsorten eingeteilt, um die Untersuchung sinnvoll gegliedert zu halten.

Der dritte Teil beschäftigt sich mit der Terminologie der Gewerkschaftszusammenarbeit, insbesondere mit den Veränderungen durch politisch-historische Entwicklungen, wie die Wende.

Die Untersuchung beginnt mit Anfang/Mitte der 1970er Jahre und endet etwa Anfang des neuen Jahrtausends.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hauptsächlich die männliche Form verwendet, selbstverständlich sind immer beide Geschlechter gemeint.

## **2. Teil 1: Grundlagen und Methodik**

### **2.1 Kommunikation, Interkulturelle Kommunikation – Die interkulturelle Hermeneutik als Untersuchungsmethode**

*„Wer Sprachliches angemessen verstehen will, soll sich also nicht an die sprachlichen Zeichen als solche halten, sondern sich auf das Sinnangebot einlassen, das jedes Wort enthält. Übertrieben gesagt: Nicht die Worte sind das Wichtige, sondern das, was mit ihnen gesagt werden will, also das „Gemeinte“, die Mitteilung des Seins. (Stolze, 2003, S. 69)“*

In der vorliegenden Arbeit soll die Kommunikation und die Kommunikationskompetenz bzw. die interkulturelle Kompetenz in der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit mit Hilfe der interkulturellen Hermeneutik näher beleuchtet werden. In gewissem Sinne handelt es sich hierbei auch um einen Kulturvergleich, also eine Reaktion auf Situationen kulturellen Kontaktes, mit dem Ziel die sich daraus ergebenden Probleme und Lösungen bzw. Lösungsvorschläge zu beschreiben.

Die Wahl der Methode für die Untersuchung fiel auf die Hermeneutik bzw. auf die interkulturelle Hermeneutik aufgrund der Beschaffenheit der Texte. Nach Sichtung der Texte stellte die Vielfalt dieser und insbesondere ihre Eigenschaften ein Problem dar. Das größte Problem dabei war die Tatsache, dass es sich bei einer Vielzahl der Texte um Übersetzungen handelt und somit keine Einheit gegeben war für eine klassische Korpusanalyse.

Für die Untersuchung mit Hilfe der Hermeneutik ist dies hingegen kein Problem. Besonders gut geeignet ist die Hermeneutik für die Analyse, weil sie auch die Gesellschaft selbst interpretiert. Die Definition Gadamers beschreibt dies besonders genau: „Da Leben als absolute

Voraussetzung des Erkennens noch die Sprache umgreift, hat es die hermeneutische Erkenntnis nicht nur mit Texten, sondern mit so verschiedenartigen Lebensäußerungen wie Institutionen und Gesetzen, Werken der Kunst und Technik, Sitten und Handlungen zu tun, die es in ihrer Besonderung, d.h. je nach Lage und 'Bewußtseinsstellung' einer gesellschaftlich-geschichtlichen Welt, zu 'verstehen' und 'auszulegen' gilt. (Gadamer, 1972, S. 23).

Bei der hier verwendeten Richtung handelt es sich um die philologisch-historische Hermeneutik als allgemeine Textauslegung, daneben gibt es auch die sog. theologische Hermeneutik, hier geht es um die Auslegung der Heiligen Schrift und die juristische Hermeneutik als Interpretation von Gesetzestexten (vgl. Mayring, 2000, S. 27).

Die Texte aus dem vorliegenden Korpus werden als Teil einer Kommunikationskette betrachtet, aus den einzelnen Texten soll etwas über den Textverfasser und die Wirkung des Textes auf das Zielpublikum herausinterpretiert werden. Wichtig ist dabei, dass der Text immer innerhalb eines bestimmten Kontextes interpretiert werden muss. Hierfür kann die Lasswell'sche Formel als Grundlage dienen: „Wer sagt was, mit welchen Mitteln, zu wem, mit welcher Wirkung?“ (Mayring, 2000, S. 50)

Bevor mit der empirischen Untersuchung dieses Feldes begonnen werden kann, müssen jedoch einige Grundbegriffe zum Thema Kommunikation bzw. interkulturelle Kommunikation geklärt werden.

„Kommunikation ist der Prozess des Zeichenaustausches zwischen Menschen (Human-K.), [...] Bei menschl. K. handelt es sich um einen wechselseitig stattfindenden Prozess der Bedeutungsvermittlung, um Interaktion. [...] Elemente des K.-Aktes sind Sender (Kommunikator, Quelle der Information), Empfänger (Adressat, Rezipient), Code (Sprache, Druck, Bild, Ton; Zeichenvorrat, Sprachschicht), Kanal (phys. Übertragungsweg, z.B. Sprache, Schallwellen, Schrift), Kontext (situationale Bestimmungsmomente eines K.-Ereignisses und Inhalt (Gegenstand der K.). Zum K.-Prozess gehören Verschlüsselung (Encodierung), Übermittlung (Signalisierung) und Entschlüsselung (Decodierung, Interpretation).“ (Brockhaus)

Der Sender kodiert die Sendeinformation, der Empfänger wiederum dekodiert die Botschaft. „Der Sprecher will etwas sagen, der Hörer will verstehen, was der Sprecher sagt.“ (Heringer, 2004, S.46) Beobachtet man Kommunikation, so stellt man fest, dass verschiedene Aspekte diesen Prozess beeinflussen, und das vom Empfänger erhaltene Signal nicht immer dem vom Sender erstellten Signal entspricht. Der Sprach- und Wissensspeicher von Sender und Empfänger ist grundsätzlich unterschiedlich, daher ist eine vollkommene bzw. vollständige Übertragung einer Botschaft gar nicht möglich.

Auch die Erwartungshaltung des Empfängers bestimmt in großem Maße die Übertragung.

„Kommunikation als Versprachlichung intentionaler Strategien ist im wesentlichen Vertextung, also die formale Kondensation von Handlungsabsichten im Medium der Sprache.“ (Warneke, 2001, S. 240f).

Es gibt auch einige Faktoren, die einen erfolgreichen Kommunikationsakt ermöglichen, die wichtigsten sind, dass die Kommunizierenden sich auf einem ähnlichen Niveau befinden müssen bezüglich der sprachlichen Bildung bzw. Ausbildung, bezüglich ihrer Kenntnisse die Welt betreffen und auch bezüglich des Kommunikationsanlasses (vgl. Szikszainé-Nagy, 2006, S. 213).

Im Rahmen von Kommunikationsprozessen zwischen Menschen, die jeweils eine andere Sprache sprechen, begegnet man nicht nur einer anderen Sprache, sondern auch einer anderen Kultur und muss mit unterschiedlichen Kommunikationsverhalten umgehen. Abhängig vom kulturellen Hintergrund der Kommunikationspartner gestaltet sich auch die Kommunikation. Sind die Unterschiede sehr groß, so gestaltet sich die Kommunikation auch schwieriger. Verfügen die Akteure der Interaktion über ein gemeinsames System von Symbolen, so können sie zumeist auch erfolgreich kommunizieren. Hier hat die Codierung-Decodierung eine besondere Funktion, wenn es um das Übersetzen geht. „Der Verstehende muss hinter den Text zurück- und über ihn hinausfragen. Das heißt auch: Er muss im geschriebenen Text die Stimme vernehmen, die seinem Ursprung als innere Stimme seines Urhebers vorausliegt. Erst so kann der Text wieder zu seiner ursprünglichen Lebendigkeit als einer Gestalt des lebendigen Denkens kommen“. (Stolze, 2003, S. 77)

Der Begriff interkulturelle Kommunikation steht für die Interaktion von Personen, die sich im kulturellen Sinne voneinander unterscheiden. Bei der Erforschung von interkultureller Kommunikation sollen jedoch nicht die kulturellen Unterschiede der Akteure aufgezeigt werden, sondern die Entwicklung, die Rolle und die Vermittlung der kulturellen Unterschiede in konkreten Kommunikationssituationen.

„Texte realisieren komplexe Handlungsmuster und sind bedeutender Teil der Ausprägungen jeweiliger Kulturen. Jedes Textmuster steht damit im Spannungsfeld von intrakultureller Existenz und interkulturellen Bezügen. [...] Die Analyse der Kulturspezifik von Textsorten/Textmustern ist (...) eine Betrachtung des Zusammenhangs zwischen pragmatischen Systemen und ihren sprachlichen Äquivalenten.“ (Warnke<sup>1</sup>, 2001, Seite 241 ff)

---

<sup>1</sup> In: Fix, ; Habscheid; Klein, Zur Kulturspezifik von Textsorten, Stauffenburg, Tübingen, 2001.

Die Phasen interkultureller Interaktionssituationen (mit konflikтуellem Verlauf) können folgenderweise dargestellt werden:

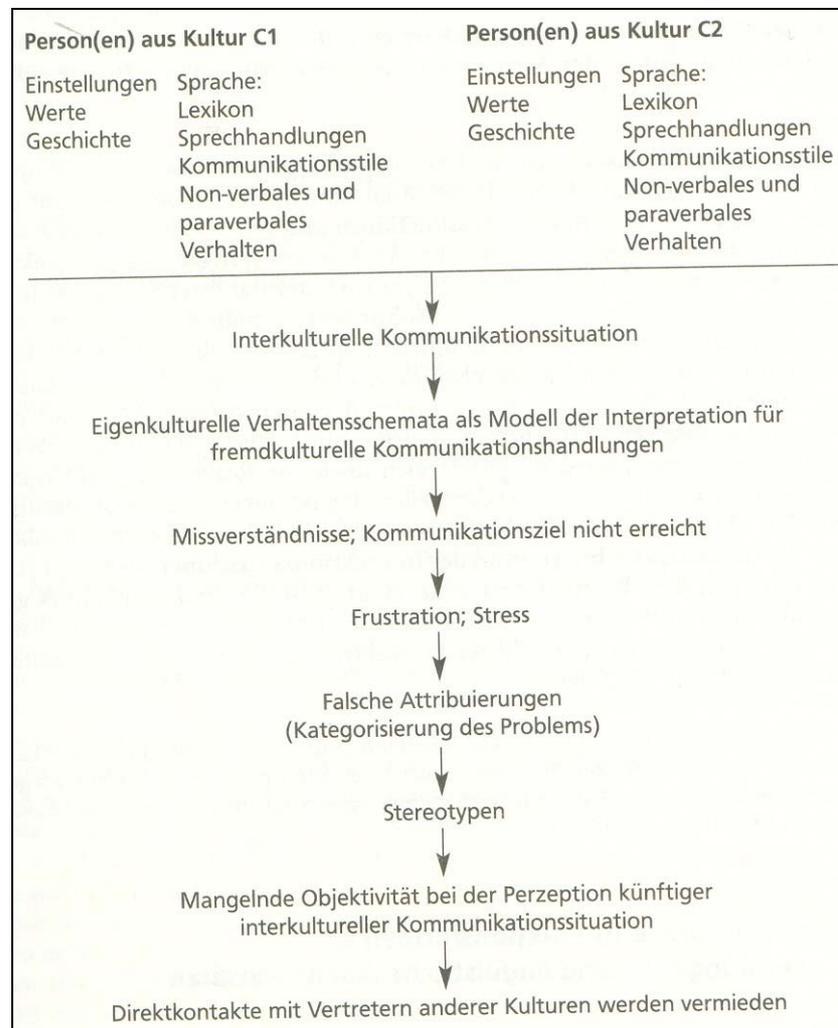


Abb. 1 Interkulturelle Kommunikation mit konflikтуellem Verlauf<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Lüsebrink, 2005, S. 46

## **2.2 Der Kulturbegriff – Interkulturelle Kompetenz – Kulturelle Differenzen**

*“Would you tell me, please, which way I ought to go from here?  
That depends a good deal on where you want to get to - said the Cat”  
(Alice's Adventures in Wonderland)*

Nicht einmal innerhalb einer Kultur ist die menschliche Kommunikation immer problemlos möglich, schließlich verfügen Menschen auch innerhalb einer Kultur über unterschiedliche „mentale Programmierungen“. Prallen Kulturen aufeinander so wird auch die Kommunikation erheblich erschwert. Die Kommunikation zwischen Kulturen ist stark geprägt von jeweils verschiedenen Werten, Normen, Erfahrungen und Erwartungen der Individuen. „Language is not just words and grammar, it works by metaphors and allusions that make up (and also hide away) meanings which are indecipherable without the knowledge of the culture code.“ (Bart, 2007, S. 5).

„Tatsächlich gibt es empirisch gewonnene Hinweise, die zeigen, dass mononationale Arbeitsgruppen zunächst effektiver arbeiten, als nach nationaler und ethnischer Herkunft gemischte Gruppen. Letztere sind gezwungen, ihre unterschiedlichen Vorstellungen über den Gruppenprozess (Führung, Organisation, Evaluation etc.) bewältigen zu lernen, die zu Beginn nicht durch geteilte routinisierte Orientierungen präformiert sind.“ (Thomas, 1996, S.65)

Um interkulturelle Kompetenz zu verstehen, muss zunächst der Kulturbegriff definiert werden, und auch der Begriff der kulturellen Identität.

In der interkulturellen Forschung steht Kultur nicht für Kunst, Literatur usw., sondern ist „die Gesamtheit von Attitüden, Grundsätze, Annahmen, Werte und Wertvorstellungen, Verhaltensnormen und Grundeinstellungen die von einer Gruppe geteilt werden, die das Verhalten der

Gruppenmitglieder beeinflussen und mit wessen Hilfe diese das Verhalten anderer interpretieren.“ (Spencer-Oatey 2000) Für Kultur gibt es eine Reihe von Definitionen, in der Anthropologie wird sie unter anderem folgenderweise definiert: „Culture consists in patterned ways of thinking, feeling and reacting, acquired and transmitted mainly by symbols, constituting the distinctive achievements of human groups, including their embodiments in artifacts; the essential core of culture consists of traditional (i.e. historically derived and selected) ideas and especially their attached values.“ (Hofstede, 2001, S. 9).

Kultur ist also nicht die Totalität der menschlichen Existenzformen a priori - also ein *status naturalis* -, sondern die Einheit der aus dem Handeln resultierenden Gewohnheiten – ein *status culturalis* (Warnke, 2001, S. 243).

Um Mitglied einer bestimmten Kultur zu sein, muss man sich mit dieser identifizieren können, das heißt also Gemeinsamkeiten innerhalb der besagten Kultur feststellen, aber auch die Unterschiede zu anderen Kulturen erkennen. Ist man sich dieser Tatsachen bewusst, verfügt man über genügend Wissen um die eigene Kultur, um auch bewusst kulturell kompetent zu sein. Zu den Unterschieden sei an dieser Stelle aber angemerkt, dass sie keineswegs ein Qualitätsmerkmal sind bzw. sein dürfen.

„Kulturen bestehen aus unterschiedlichen Sektoren, z.B. dem politischen, religiösen, wirtschaftlichen, familiären, linguistischen Sektor (wobei uns eine universell anwendbare Kategorisierung nicht bekannt ist). Ein eher impliziter Kommunikationsstil wird umso stärker vorherrschen, je stärker jeder einzelne dieser Sektoren in einer Gesellschaft vereinheitlicht ist; d.h.: zentralistisches politisches und wirtschaftliches System, eine einzige Religion, identische Familienstruktur, eine Nationalsprache ohne Dialekte etc. Umgekehrt ist die Verwendung expliziter Kommunikation adaptiver, je mehr distinkte Sektoren es

gibt und je stärker jeder Sektor in sich differenziert ist, weil dann in Interaktionen nur ein gering geteilter Kontext vorausgesetzt werden kann; d.h.: föderalistisches System, mehrere Religionen, unterschiedliche oder Unterschiede betonende Familienstruktur (vgl. Todd, 1982, 1990), mehrere Sprachen oder ausgeprägte Dialekte.“ (Thomas, 1996, S. 57f).

Zu den Basiselementen einer Kultur zählen in der Soziologie Normen und Werte. Damit eine soziale Gemeinschaft oder eine Nation auch Funktionsfähig ist, müssen ihre Mitglieder bestimmte Verhaltensregeln, also Normen einhalten, sonst wird ihr Verhalten für andere unberechenbar, was gegenseitige Kooperation unmöglich macht. Hierbei muss aber unbedingt beachtet werden, dass sich Normen im Laufe der Zeit, aufgrund von historischen Entwicklungen verändern können. Weiters können in unterschiedlichen Gesellschaften jeweils andere Normen gelten.

Wie lassen sich die eben genannten Tatsachen feststellen, wann ist man Mitglied einer bestimmten Kultur?

Hofstede, der in den 70er Jahren die Aspekte der interkulturellen Kommunikation mit einer groß angelegten Studie untersuchte, unterscheidet drei Stufen der mentalen Programmierung:

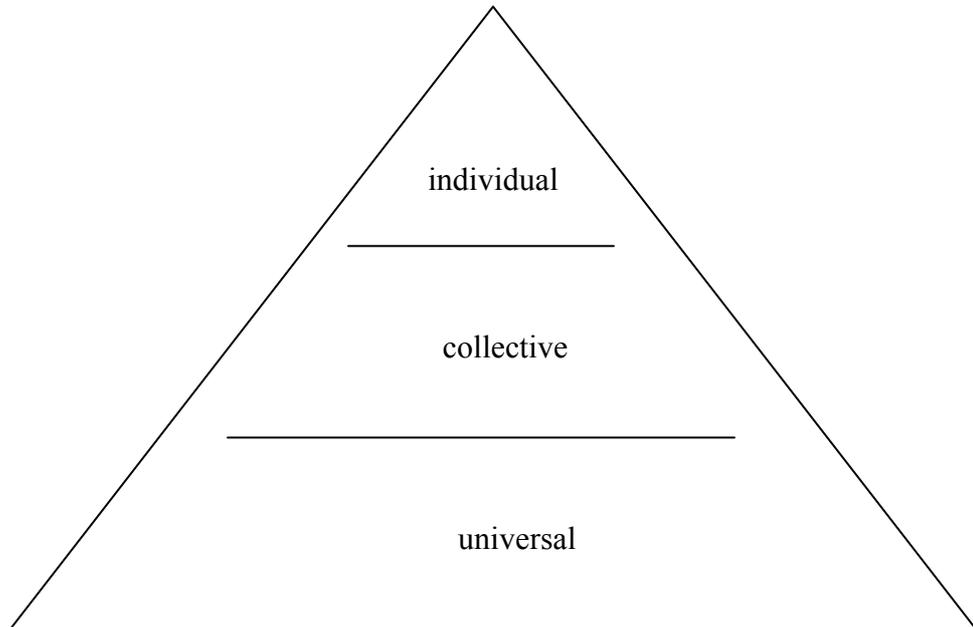


Abb. 2 Three Levels of Human Mental Programming (Hofstede 2001, S.3)

Stufe 1 „universal level“ steht für die mentale Programmierung über die jeder Mensch verfügt. Dazu gehören einfache natürliche, biologische Verhaltensweisen wie lachen, weinen usw.

Stufe 2 „collective level“ steht für die mentale Programmierung über die nicht alle Menschen verfügen, sondern Menschen die einer gewissen Gruppe, Klasse oder Kategorie zugehörig sind. Dazu zählt die Sprache, aber auch Verhaltensweisen wie Respekt vor älteren Menschen, körperliche Distanz anderen Menschen gegenüber usw.

Stufe 3 „ individual level“, ist eine wirklich einzigartige mentale Programmierung über die nur eine Person verfügt, die Persönlichkeit.<sup>3</sup>

„Collier und Thomas (1988:113) definieren kulturelle Identität als Identifikation mit einer Gruppe, die ein gemeinsames System von Symbolen und Bedeutungen sowie Normen und Regeln für das Verhalten hat.“

„Nationale Identität - entsteht in Identifikationsprozessen – in Prozessen der Identifizierung und Akzeptierung nationaler Symbole, die insbesondere in Situationen der Bedrohung das Kollektiv zu einer einheitlichen Gruppe zusammenschweißen. (Bloom, 1990:52)“ (Vester 1996, S.100).

Diese zwei Definitionen unterstützt auch das Zwiebelendiagramm von Geert Hofstede, das zeigt wie Kultur zu verstehen ist.

---

<sup>3</sup> Levels beschrieben in: Hofstede, 2001, S. 3

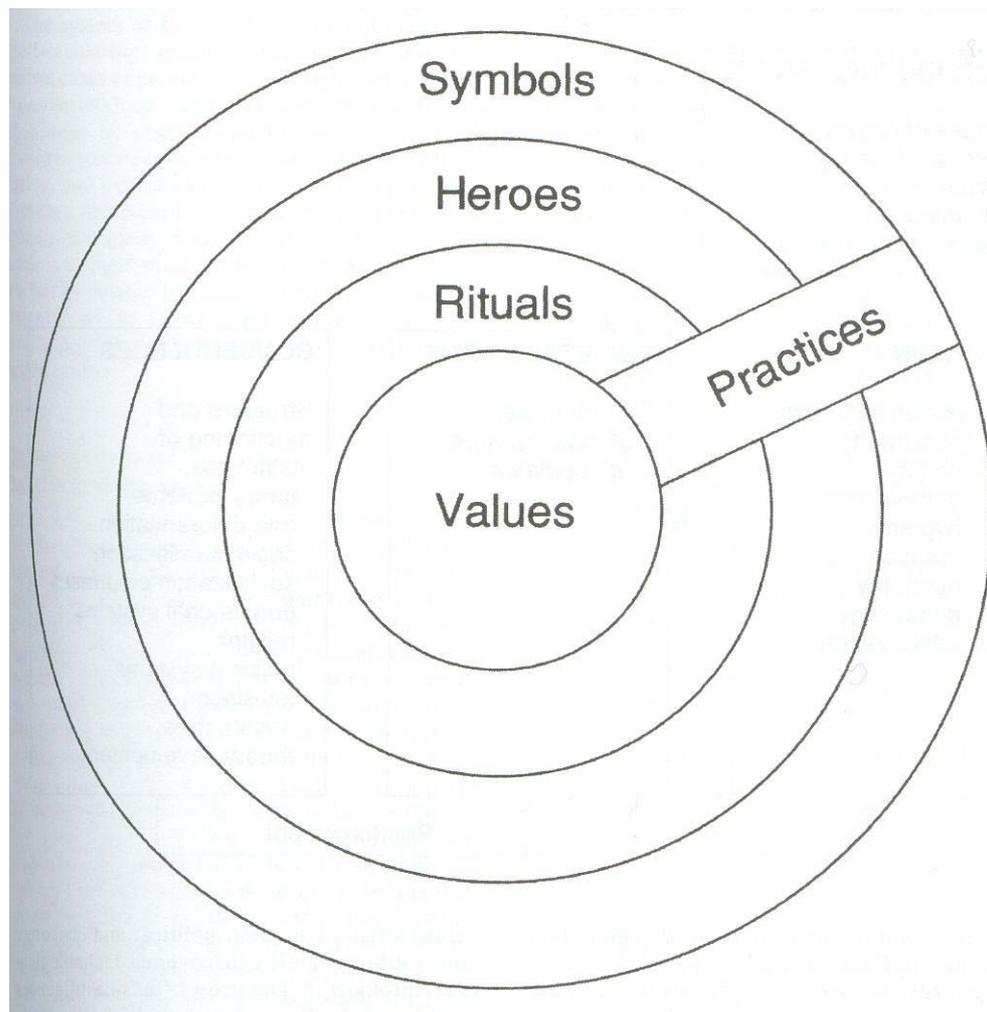


Abb. 3 Zwiebeldiagramm nach Hofstede <sup>4</sup>

Ausgehend vom Kern der Kultur, nämlich den Werten (Values) beschreibt Hofstede folgende „Schichten“: Rituale (Rituals) sind kollektive Aktivitäten, wie das Grüßen, das Verhalten gegenüber Älteren usw. Helden (Heroes) sind tote oder lebende Personen, imaginäre Charakter, deren Charakter in einer Kultur als Modellcharakter dienen, beispielhaft sind. Symbole bezeichnen Wörter, Gesten, Bilder, Objekte, die häufig komplexe Bedeutungen tragen und nur von Personen innerhalb einer Kultur verstanden werden. Diese drei Ebenen werden mit dem Begriff der „Praktiken“ (Practices) zusammengefasst, diese können für den externen Betrachter auch sichtbar sein, müssen aber nicht. Für eine systematische Betrachtung von kulturellen Differenzen kann man sich auf einzelne

---

<sup>4</sup> Hofstede 2001, S.11

Aspekte, wie Werteorientierung, Kleidung, Denken, Nationalcharakter usw. beziehen.

Zu den Werten sei noch festgestellt, dass diese kulturelle Grundprinzipien sind. „Sie drücken aus, was in einer bestimmten Gesellschaft für wünschenswert und wichtig, gut und schlecht gehalten wird. Werte können je nach Gesellschaft und Zeitalter unterschiedlich sein.“ (Andorka, 2001, S. 444)

In der vorliegenden Arbeit werden drei Dekaden untersucht, die auch einen Wertewandel unserer Gesellschaft nachvollziehen lassen.

Eine Untersuchung, wie die vorliegende, ist sicherlich auch deshalb interessant und aufschlussreich, da Symbole in den osteuropäischen Gesellschaften, die einen politischen, wirtschaftlichen und auch gesellschaftlichen Wandel erlebt haben von besonderer Bedeutung sind. Der gesellschaftliche Diskurs welche Symbole eine neue Demokratie, wie im Falle Ungarns nach dem Wandel, braucht und welche nicht ist im Vergleich zu dem hier vorliegenden „Vergleichsland“ Österreich, jung und spielt im Prozess der Entstehung neuer kultureller Standards oder Dimensionen eine bedeutende Rolle.

"Die Gesellschaft kann nicht nur als eine soziologische, politische oder historische Struktur, sondern als eine sich historisch konstituierende kulturelle und symbolische Sinnkonstruktion, ein interaktives Feld betrachtet werden, wo sich unterschiedliche Lebenswelten begegnen. In diesem Sinne sind die Gesellschaften nicht als Struktur, sondern als Prozess zu verstehen, in dem sich differente kulturelle Sinnströmungen ausformen, unterschiedliche semantische Akzente und Tendenzen hervorkommen, in dem die herrschenden Bedeutungen und symbolischen Formen ständig nach der Kolonisierung der partikulären Lebenswelten streben, während die einzelnen Lebenswelten versuche, sich ihre soziale Umwelt anzueignen und aufzuarbeiten. Anders gesagt, es lässt sich

sich feststellen, dass sich eine Gesellschaft bzw. die wirtschaftlichen, sozialen, politischen Prozesse und Institutionen immer durch kulturelle Formen konstituieren und verwirklichen um mit Hilfe symbolischer Instrumente darstellen.“ (Niedermüller in Brednich/Schmitt, 1997, S. 114 f.)

Nach dem Kalten Krieg zählten Flaggen und andere Symbole kultureller Identität wie Kreuze usw. verkehrt hängende Flaggen waren ein Zeichen des Überganges, doch nun wehen die Fahnen wieder stolz und richtig, die Völker dieses Umbruchs sind längst dabei sich hinter diesen und anderen Symbolen zu mobilisieren, einer neuen kulturellen Identität hinterher zu marschieren (vgl. Huntington: 1998, S. 17)

### **2.3 Hofstedes kulturelle Dimensionen**

Aufgrund seiner empirischen Studie mit dem Ziel nationale Kulturunterschiede festzustellen, gelang es Hofstede vier, nach weiteren Untersuchungen fünf Dimensionen nationaler Kulturunterschiede zu identifizieren. Damit war Hofstede Vorreiter dieser Disziplin und Vorbild für ForscherInnen, die dann auch noch weitere Dimensionen ausmachen konnten. Zwar können Hofstedes Dimensionen in der vorliegenden Arbeit nur selten als Analysemethode herangezogen werden, da Hofstede allerdings mit der Feststellung dieser Pionierarbeit für alle nachkommenden Forscher, die sich mit Dimensionen von Kulturen beschäftigt haben, geleistet hat, sollen sie auch an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben.

Hofstedes fünf Dimensionen<sup>5</sup> werden jeweils mit einem Index gemessen (Machtdistanz = PDI, Unsicherheitsvermeidung = UAI, Individualismus vs. Kollektivismus = IDV, Maskulinität vs. Feminität = MAS, Long- vs. Short-Term Orientation = LTO) .

1. Die Dimension der Machtdistanz (Power Distance, gemessen in PDI) – diese beschreibt das Maß interpersoneller Macht zwischen zwei Personen, aus der Sicht der weniger mächtigen Person. Demnach unterscheidet er zwischen autoritären/hierarchischen und weniger autoritären Kulturen. In Gesellschaften mit einem niedrigen PDI behandeln Eltern ihre Kinder als ebenbürtig, in Gesellschaften mit einem hohen PDI bringen Eltern ihren Kindern gehorsam bei. Ist der PDI einer Gesellschaft gering, so kann man davon ausgehen, dass es in Unternehmen eine flache Organisationsstruktur gibt, in Gesellschaften mit einem hohen PDI ist das gerade umgekehrt. Manuelle Tätigkeiten sind in Ländern, die einen niedrigen PDI

---

<sup>5</sup> Hofstede, 2001

aufweisen genauso anerkannt, wie geistige Arbeit, im Gegensatz zu Ländern mit einem hohen PDI.

2. Die Dimension der Unsicherheitsvermeidung beschreibt die Unsicherheit bzw. Ungewissheit, die Menschen ein Leben lang begleitet, all jene Phänomene, die Menschen als bedrohlich empfinden. Hofstede beschreibt welche Möglichkeiten zur Verfügung stehen um diese zu bewältigen und welche gesellschaftlichen Unterschiede es hierbei gibt. Nach Hofstede gibt es Gesellschaften deren Mitglieder die Unsicherheit als Teil des Lebens sehen, diese zählt er zur „Low Uncertainty Avoidance“ – Kultur. In diesen Gesellschaften ist es eher üblich Risiken einzugehen. In Gesellschaften mit „High Uncertainty Avoidance“ Kultur ist es üblich Risiken zu minimieren, Unsicherheit so gering wie möglich zu halten. Um Bedrohungen und Risiken zu vermeiden oder abzuwenden verwendet man folgendes Instrumentarium: Technologie, die hilft natürliche Unsicherheitsfaktoren abzuwehren (wie Katastrophenschutz), Gesetze, die uns gegen Verhaltensweisen anderer Menschen verteidigen und auch die Religion, die hilft solche Ungewissheiten zu akzeptieren, gegen die wir uns nicht wehren können. (vgl. Hofstede 2001 S 145 ff). In Gesellschaften mit einem niedrigen UAI können Lehrer auch zugeben, wenn sie etwas nicht wissen, in Ländern mit einem hohen UAI wird von Lehrern erwartet alles zu wissen. In den Ländern, in denen der UAI gering ist, sind die Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgebern eher weniger loyal, im Gegensatz zu Gesellschaften mit einem hohen UAI-Wert. Was das politische System angeht, so kann man sagen, dass in den Ländern mit einem niedrigen UAI-Wert das Interesse für Politik wesentlich höher ist, als in Ländern mit einem hohen UAI. Weiters gibt es in diesen Ländern weniger rechtsgerichtete Parteien.

3. Die Dimension Individualismus vs. Kollektivismus beschreibt die Beziehung eines Individuums zu einer Gemeinschaft in einer bestimmten Gesellschaft. Sie zeigt wie Menschen zusammen leben, wie sie im Umgang miteinander sind und lässt somit auf bestimmte Werte schließen. In einer individualistischen Gesellschaft sind die Verbindungen zwischen den Individuen nur schwach ausgeprägt, das Eigeninteresse steht in diesen Gesellschaften im Vordergrund. In kollektivistischen Gesellschaften jedoch steht im Vordergrund eine Gruppe, deren Interessen wichtiger sind, als die des einzelnen Individuums. In Gesellschaften mit einem niedrigen IDV-Wert ist es im Beruf beispielsweise sehr wichtig die „richtigen“ Leute zu kennen, in Gesellschaften mit einem hohen IDV kommt es auf die Fähigkeiten eines Mitarbeiters an. Bei Ländern mit einem staatlichen kapitalistischen oder sozialistischen System handelt es sich um solche, die über einen niedrigen IDV-Wert verfügen, Länder mit einem hohen IDV sind marktkapitalistisch oder marktsozialistisch orientiert.

4. Die Dimension der Maskulinität vs. Feminität zeigt die Einteilung der Rollen aufgrund des Geschlechtes. Man unterscheidet hierbei zwischen maskulinen Gesellschaften, für die Geld- und Leistungsorientiertheit, die klare Trennung der Geschlechterrollen charakteristisch sind und zwischen femininen Gesellschaften, in denen die Geschlechterrollen kaum eine Rolle spielen. Für Gesellschaften, die feminin ausgeprägt sind ist auch eine hohe Lebensqualität charakteristisch. In Ländern mit einem niedrigen MAS-Wert denken die Menschen, dass man Bedürftigen helfen sollte, in den Ländern mit einem hohen MAS-Wert geht man z.B. davon aus, dass Arme selbst mit ihrem Schicksal umgehen lernen müssen, und ihre Probleme selbst

lösen sollen. Verfügt eine Gesellschaft über mehr Frauen in gewählten politischen Positionen und in Regierungsämtern, so handelt es sich um eine Gesellschaft mit einem niedrigen MAS-Wert.

5. Die Dimension Long- and Short-Term Orientation besagt, dass in Kulturen, die eher kurzfristig orientiert sind die Traditionen und sozialen Verpflichtungen eine große Rolle spielen, diese Kulturen sind eher vergangenheits- bzw. gegenwartsorientiert. Im Gegensatz dazu sind langfristig orientierte Kulturen eher zukunftsorientiert, beispielsweise verfügen sie über ein ausgeprägtes Sparverhalten.

Hofstede hat bezüglich dieser Dimensionen für Ungarn folgende geschätzte Werte angegeben: PDI 46, IDV 80, MAS 88, UAI 82, die auch auf seiner Webseite nachzulesen sind. Eine genaue Abbildung dafür gibt es nicht. Diese Werte beziehen sich allerdings auf Ungarn nach der Wende, bei bestimmten Werten gibt es da inzwischen starke Abweichungen aufgrund der statt gefundenen Veränderungen.

Schließlich spielt bei der Untersuchung Ungarns natürlich auch eine gravierende Rolle, dass das Land nicht nur politisch, wirtschaftlich sondern auch gesellschaftlich innerhalb kurzer Zeit – in den 90er Jahren - große und einschneidende Veränderungen erlebt hat und man deshalb auch nicht von Hofstedes Theorie ausgehen kann, dass sich die Dimensionen innerhalb einer Gesellschaft nicht oder kaum verändern.

Falk-Bánó stellt hierzu fest, dass in Ungarn eine stark hierarchische Denkweise vorherrscht und die Gesellschaft einen hohen Index an Unsicherheitsvermeidung aufweist, weiters stellt sie fest, dass Ungarn für maskuline Werte einsteht (Falk-Bánó: 2001).

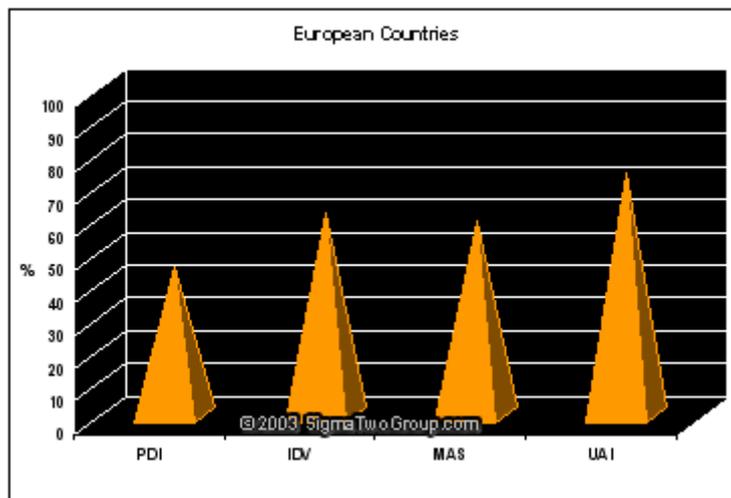


Abb. 4 Werte nach Hofstede, europaweit<sup>6</sup>

Für Österreich gibt es eine genaue Abbildung:

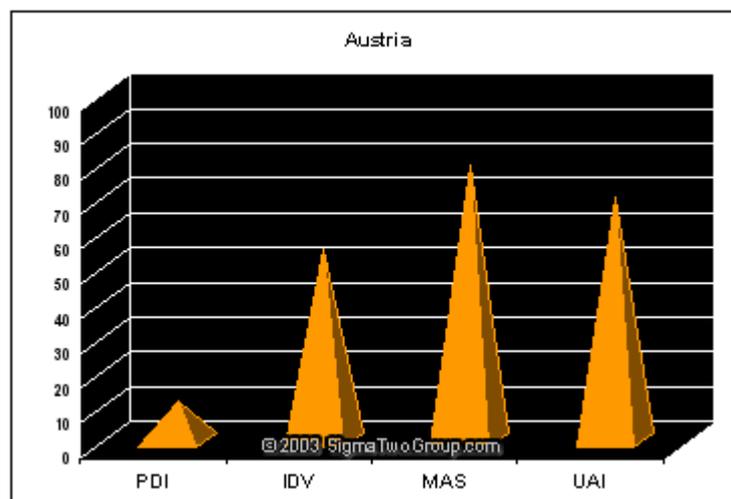


Abb. 5 Werte nach Hofstede, Österreich<sup>7</sup>

Hofstede stellte für Österreich einen besonders hohen MAS Wert fest, ebenso ist der UAI Wert recht hoch.

---

<sup>6</sup> [www.geert-hofstede.com](http://www.geert-hofstede.com) [13.02.2007]

<sup>7</sup> [www.geert-hofstede.com](http://www.geert-hofstede.com) [13.02.2007]

### **2.3.1 Kritik an Hofstede**

Obwohl Hofstede's Dimensionen sicherlich eine gute Grundlage für interkulturelle Untersuchungen bieten, sind sie dennoch mit etwas Vorsicht zu genießen. Zum einen darf nicht vergessen werden, dass Hofstede seine Untersuchung ausschließlich mit Mitarbeitern des IBM-Konzerns durchgeführt hatte, was dazu führt, dass nur eine gewisse Gruppe von Menschen Stellung bezogen hat zu den Fragen. Hier muss man allerdings unbedingt auch anmerken, dass auch in der vorliegenden Arbeit eine bestimmte Gruppe, ja sogar zum Teil eine Gruppe innerhalb einer bestimmten Institution (z.B. das internationale Referat des ÖGB) untersucht wird und die Untersuchungsergebnisse sich somit nicht unbedingt auf andere Gruppen übertragen lassen. Zum anderen muss auch festgehalten werden, dass für die Untersuchung ausschließlich Fragebögen verwendet wurden. Auch, dass sich laut Hofstede die kulturellen Dimensionen kaum verändern ist zu kritisieren, denn insbesondere Gesellschaften im Umbruch, wie Ungarn durch die Wende war, erlebte auch einen Wertewandel und somit müssten sich auch die Dimensionen, selbst wenn nicht allzu gravierend, aber dennoch verändert haben.

## **2.4 High- und Low- Context-Kulturen oder explizite bzw. implizite Kulturen**

Nicht nur Hofstede hatte eine solche Einteilung getroffen, auch der US-amerikanische Anthropologe Edward T. Hall beschäftigte sich damit und stellte fest, dass man zwischen so genannten Low-Context-Kulturen und sog. High-Context-Kulturen unterscheiden kann. In Low-Context-Kulturen werden Botschaften direkt ausgedrückt und das Verstehen dieser erfordert kein besonderes Hintergrundwissen, in High-Context-Kulturen hingegen werden Botschaften indirekt ausgedrückt und für das Verstehen benötigt der Empfänger genügend Hintergrundwissen, er muss sozusagen zwischen den Zeilen lesen können.

In High-Context-Kulturen sind die Akteure der Kommunikation indirekt, sie sind höflich und darauf bedacht peinliche, unangenehme Situationen zu vermeiden, sie kommunizieren vorsichtig und sehr respektvoll. Auch ist für sie die Erhaltung der Harmonie sehr wichtig.

In Low-Context-Kulturen spielen für die Kommunikationsteilnehmer Wahrheit und Ehrlichkeit, Ernsthaftigkeit und Offenheit eine große Rolle, sie sagen direkt was sie denken.

In der vorliegenden Arbeit ist diese kulturelle Dimension Halls zur Untersuchung der Kommunikation sehr gut geeignet, da es sich bei den untersuchten Ländern jeweils um eine Low-Context (Österreich) und eine High-Context (Ungarn) Kultur handelt und somit der Vergleich umso deutlicher wird.

Auf andere Dimensionen nach Hall soll hier nicht näher eingegangen werden.

### **2.4.1 Fremdwahrnehmung von High- bzw. Low-Context Kulturen**

Betrachten Kommunikationsteilnehmer aus High-Context-Kulturen Akteure von Low-Context-Kulturen, so wirken diese für sie grob und unhöflich, unsensibel und begriffsstützig. Sie haben den Eindruck als könnte diese nicht zwischen den Zeilen lesen.

Umgekehrt sehen Kommunikationsakteure aus Low-Context-Kulturen Akteure aus High-Context-Kulturen als heimlichtuerisch, arrogant und eingebildet und auch undurchschaubar.

Wie alle sog. Reformländer wird auch Ungarn zu den High-Context-Kulturen gezählt, im Gegensatz dazu ist Österreich, wie die meisten westeuropäischen Kulturen eine Low-Context-Kulturen Kultur. Hierbei stellt sich aber auch die Frage der Konstellation der Zusammenarbeit: Funktioniert die Kommunikation besser, wenn zwei Low-Context-Kulturen aufeinander treffen am besten? Wie gelingt die Kommunikation zwischen zwei unterschiedlichen Kulturen, wie in der vorliegenden Arbeit? Sind sich die Akteure dieser kulturellen Dimensionen bewusst? Auch die Untersuchung der Kommunikation ist im Falle von High-Context-Kulturen nicht ganz einfach, schließlich muss der/die Forscherin erstens über beste Kenntnisse der beiden Kulturen verfügen, zweitens auch über die Fähigkeit verfügen, zwischen den Zeilen lesen zu können.

Dass alle Dimensionen (Hofstede, Hall, Trompenaars usw.) nicht voneinander unabhängig existieren, beweist die Tatsache, dass z.B. in kollektivistischen Gesellschaften eine High-Context-Kommunikation vorherrscht und für individualistische Gesellschaften eine Low-Context-Kommunikation charakteristisch ist.

„Nur Kulturen mit extremen Ausprägungen (z.B. der deutschsprachige Raum) werden aus der Sicht von allen anderen Kulturen in ihrem Kommunikationsmodus übereinstimmend eingeschätzt. Das, was als Charakteristikum einer Kultur gilt, lässt sich demnach nie unabhängig von einem kulturellen Bezugspunkt (unter vielen möglichen) bestimmen und darstellen.“ (Thomas, 1996, S. 57)

## **2.5 Stereotypen, Klischees und Kulturstandards**

Die Analyse mit Hilfe von kulturellen Dimensionen birgt ein gewisses Dilemma: Je vielfältiger und differenzierter die Dimensionen sind, desto besser kann man mit ihrer Hilfe die Komplexität einer Kultur erfassen, aber je umfangreicher die Beschreibungen sind, umso leichter verliert man den Überblick. Andererseits kann man Kulturen anhand von kulturellen Dimensionen auch relativ übersichtlich darstellen, indem man eben stark reduziert, diese Reduktion bringt allerdings in den meisten Fällen einen hohen Grad an Stereotypisierung mit sich (vgl. Thomas, 1996: 67).

Hofstede's Dimensionen sind, wie auch die anderen bisher erwähnten, nur Übergeneralisierungen und nur ein Ausschnitt, deshalb können sie nur als ein Ausgangspunkt für einen Kulturvergleich dienen, denn sie sind deskriptiv und beschreiben zwar einen bestimmten Zustand, aber bieten keinerlei Erklärung dafür. Es geht aber auch darum, dass Kultur etwas Dynamisches ist und Veränderungen unterliegt.

Die Analyse menschlichen Verhaltens und Erlebens, sind Kulturstandards. Ein Kulturstandard sollte das Ergebnis empirischer, wissenschaftlicher Untersuchungen sein; als Resultat von Reflexion und Analyse sollte er eigentlich über ein Stereotyp hinausgehen. An sich gehen auch Stereotypen auf empirische Untersuchungen zurück, sie sind allerdings

starke Generalisierungen und entsprechen Klischees über andere Nationalitäten oder Geschlechtern, sie haben zumeist eine Negativkonnotation, denn zumeist verurteilen sie jemanden oder etwas. Dennoch beeinflussen sie vor allem die Fremdwahrnehmung. Aus diesem Grunde werden hier einige Zitate angeführt, die beschreiben wie Ungarn selbst über sich und wie andere über „die Ungarn“ denken:

„Die Ungarn sind klug, gebildet, sehr europäisch, und sie mögen es nicht, wenn sie von Oben herab behandelt werden.“

„...wir Ungarn sind im Allgemeinen emotional, freundlich und in allem übertreiben wir etwas.“

„vergiss nicht: wenn du ein Geschäft mit einem Ungarn machen möchtest, dass die persönlichen Beziehungen grundsätzlich sehr wichtig sind“.

„Lerne die ungarische Kultur in Ungarn kennen und schätzen. Die zwangsweise Anwendung westlicher Methoden wird keine guten Ergebnisse bringen.“ –Dieses Zitat stammt übrigens von Herbert Kempe, dem Vorstand von Ford Hungaria.

„Eine Nation, die sich ständig beschwert, die Ungarn haben ein spezielles Talent, um aus positiven Dingen negative zu machen, und sie genießen das auch noch.“

„Man sagt, der Ungar beschwert sich, wenn sein Eis kalt ist.“ (Yale Richmond)

Anhand dieser ausgewählten Aussagen sieht man deutlich, dass die existierenden Klischees nicht ganz unbegründet sind, aber auch, dass man eine gewisse Sensibilität für eine Kultur haben muss, um auch erfolgreich zu sein in der Interaktion.

Auch das Kulturstandardkonzept kann nicht frei von Klischees sein, wie man im Folgenden sehen kann.

Die Entwicklung des Kulturstandardkonzepts war die Arbeit Alexander Thomas', der „Kultur“ als einen „Referenzrahmen für Handlungen in einer Gesellschaft, Organisation, oder Gruppe (Thomas, 1988: 149) definierte (vgl. Fink; Meierewert, 2001, S.3). Im Gegensatz zu Hofstede

Dimensionen sind ist die Kulturstandardmethode aufgrund der Erhebungsmethode (qualitative Inhaltsanalysen) wesentlich differenzierter (vgl. Fink; Meierewert, 2001, S10)

„Unter Kulturstandard werden alle Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns verstanden, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich persönlich und andere als normal, selbstverständlich, typisch und verbindlich angesehen werden. Eigenes und fremdes Verhalten wird auf der Grundlage dieser Standards beurteilt und reguliert. Als zentrale Kulturstandards sind solche zu bezeichnen, die in sehr unterschiedlichen Situationen wirksam werden und weite Bereiche der Wahrnehmung, des Denkens, Wertens und Handelns regulieren und die insbesondere für die Steuerung der Wahrnehmungs-, Beurteilungs- und Handlungsprozesse zwischen Personen bedeutsam sind.“ (Thomas, 1996, S. 112)

Aber es geht auch um den Vergleich: Im Prozess der Wahrnehmungen anderer Sprachen und Kulturen vergleicht man ständig das Eigene mit dem Fremden um verstehen zu können und auch um verstanden zu werden. Doch wie auch Bolten meint:

„Objektive Kulturdarstellungen gibt es nicht, und sowohl für die Innen- wie für die Außenperspektive der Betrachtung gilt, dass sie es mit einem Gegenstandsbereich zu tun haben, der in seiner Komplexität nicht erfassbar ist. In beiden Fällen zwingt allein schon der Versuch, kulturelle Besonderheiten benennen zu wollen dazu, Komplexitätstreduktionen vorzunehmen. Und dies gelingt nur unter Zuhilfenahme von Kategorisierungen, die ihrerseits wiederum freilich immer relativ sind.“ (<http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/kulturbeschreibung.pdf> [05.07.2007]).

Demnach müsste man davon ausgehen, dass man Kulturen ohne Stereotypen nicht beschreiben kann.

Auch das Textverstehen selbst ist ein Vorgang bei dem man ohne vorhandenes Wissen nicht auskommt, dieses Wissen wird im Laufe des Verstehensprozesses modifiziert und erweitert. „Damit dies geschieht, sollen die vorhandenen Vorverständnisse einerseits eingeschränkt werden, damit nicht subjektive Meinungen die Einsicht verstellen, doch andererseits auch aktiviert werden, denn nur auf der Grundlage des schon Gewussten können sich mir die neuen Sinnhorizonte erschließen, das zunächst Befremdende im Text wird in einer Horizontverschmelzung (GADAMER) allmählich vertraut.“ (Stolze, 2001, S. 234)

Obwohl nun festgestellt ist, dass man Kulturen bzw. die Interaktion von Kulturen kaum ohne Klischees analysieren kann, sollte dennoch nicht bloß auf tradierte Elemente zurückgegriffen werden, sondern anhand von Untersuchungen festgestellten Kriterien gearbeitet werden. Dazu dienen so genannte Kulturstandards.

Um Kulturstandards definieren zu können, muss man wie bereits erwähnt auch die Kategorien „Eigenes“ und „Fremdes“ beleuchten bzw. bestimmen. Erst wenn wir das Eigene vom Fremden unterscheiden können, ist es möglich Kulturstandards zu bestimmen. „Fremdbilder, das heißt Wahrnehmungsformen des Anderen, bilden einen zentralen Bestandteil interkultureller Kommunikation. Fremdbilder sind untrennbar verknüpft mit Identitätsbildern, mit persönlichen oder kollektiven Selbstbildern.“ (Lüsebrink, 2005, S. 83)

Das Fremde bezeichnet etwas Äußeres (kein Gefühl also), zugleich mit der Art, wie wir darauf reagieren (ein Gefühl also), es steht somit für eine „Innen-Außen-Beziehung. Das Fremde könnte man auch mit dem Begriff „Unvertrautheit“ definieren, es beinhaltet einen gewissen Grad an Unsicherheit (vgl. Thomas). Das Fremde hat praktisch zwei Pole: entweder ist das Fremde ein Feindbild oder die fremde Kultur bedeutet Faszination (vgl. Lüsebrink, 2005, S. 83).

Um die Unvertrautheit des Fremden zu mindern, ist eine taxonomische Zuordnung sinnvoll, das ergibt auch die Definition des Fremden und es

ergeben sich somit auch Regeln des Umganges, dies wiederum führt zu einem erhöhten Handlungspotential (vgl. Thomas).

## **2.6 Was sind Hotspots, Rich Points, Hotwords?**

Um die Kommunikation innerhalb der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit entsprechend analysieren zu können, hilft die Identifikation von Rich Points.

Rich Points sind Stellen, an denen in der Kommunikation häufiger Probleme auftreten, also sogenannte „kritische Interaktionssituationen“, besonders häufig kommen sie in der interkulturellen Kommunikation vor, aber auch die intrakulturelle Kommunikation birgt solche Fallen (Mann-Frau-Kommunikation usw.). Beispiele für Rich Points sind etwa die Wahl des Du oder Sie, der obligatorische Händedruck in bestimmten Ländern, wie in Österreich, Anredeformen, persönliche Fragen usw. (vgl. Heringer, 2004, S.162 ff)

Rich Points selbst sind meistens an Wörter gekoppelt, diese werden Hotwords genannt. „Hotwords sind Wörter, die in der Geschichte, im gesellschaftlichen Leben eine besondere Rolle spielen, Wörter, an denen Argumentationen und Emotionen hängen, positiver oder negativer Art. Natürlich geht es bei der Analyse eines Hotwords nicht um das Äußere des Wortes, sondern vor allem um seinen Gebrauch, um seine Bedeutung im weitesten Sinn.“ (vgl. Heringer 2004, S.174)

Hotwords erkennt man insbesondere daran, dass sie für Fremde schwer oder kaum zu verstehen sind und auch Muttersprachler ihre Bedeutung nur schwer erklären können, weil diese Worte zu viele Kulturspezifika enthalten und sie sogar auch mit strittigen Sachverhalten verbunden sein können.

In der vorliegenden Arbeit durchsuche ich also den Korpus nach kritischen Interaktionssituationen und verwende bereits ausgearbeitete Kulturstandards, die ich dann diesen zuordne. Aufgrund dieser Zuordnung

lässt sich dann die Kommunikationssituation genau darstellen, so dass daran auch die Kulturkompetenz gemessen werden kann.

In Bezug auf Österreich-Ungarn berücksichtige ich zu einem großen Anteil die Kulturstandards, die Meierewert und Horváth-Topcu im Rahmen von Interviews ermittelten (vgl. Fink; Meierewert, 2001, S.112). An dieser Stelle folgt nun eine Tabelle mit den von den beiden Autorinnen definierten Kulturstandards:

Ungarische Kulturstandards	Österreichische Kulturstandards
<p><i>Kommunikation:</i></p> <p><b><i>Informelle Kommunikation</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anrede mit „DU“ und Vornamen</li> <li>• Geringe Distanz, Körpersprache eng</li> <li>• Indirekter Kommunikationsstil</li> <li>• Kritikempfindlichkeit</li> </ul>	<p><b><i>Formelle Kommunikation</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Körpersprache distanziert, eng nur mit guten Freunden und verwandten</li> <li>• Direkter Kommunikationsstil</li> <li>• Kritik = sachlich</li> </ul>
<p><i>Diffusion:</i></p> <p><b><i>Diffuse Kultur</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Private und berufliche Sphäre gemischt</li> <li>• Berufliche Angelegenheiten werden privat besprochen und umgekehrt</li> <li>• Kollegen als Freund gewinnen</li> </ul>	<p><b><i>Spezifische Kultur</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trennung zwischen privater und beruflicher Sphäre</li> <li>• Trennung von Kollegen und privaten Freunden</li> <li>• Individualismus</li> </ul>
<p><i>Beziehungsorientierung:</i></p> <p><b><i>Starke Beziehungsaspekte</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beziehungsaspekte</li> </ul>	<p><b><i>Schwache Beziehungsaspekte</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sachaspekte (Preise,</li> </ul>

(Vertrauen, Freundschaft) sind für Geschäftsabschlüsse wesentlich	Konditionen) sind wesentlich für Geschäftsabschlüsse
<p><i>Regelorientierung:</i></p> <p><b>Regelumgehung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Verpflichtungsgefühl gegenüber Regeln und Gesetzen</li> </ul>	<p><b>Regeltreue</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Identifikation mit Regeln und Gesetzen</li> </ul>
<p><i>Organisationsaufbau:</i></p> <p><b>Starke Hierarchieorientierung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidungs- und Verantwortungskonzentration bei wenigen Personen</li> <li>• Statussymbole wichtig</li> </ul>	<p><b>Schwache Hierarchieorientierung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partizipativer Führungsstil</li> <li>• Statussymbole haben untergeordnete Bedeutung</li> </ul>
<p><i>Selbstbewusstsein:</i></p> <p><b>Schwankendes Selbstbewusstsein</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwanken zwischen Minderwertigkeitsgefühlen und Selbstüberschätzung</li> <li>• Stolz und Nationalbewusstsein</li> </ul>	<p><b>Starkes Selbstbewusstsein</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstbewusstes Auftreten</li> <li>• Österreicher sind sich ihrer Rechte und Pflichten als Bürger bewusst</li> </ul>

Abb. 6 Kulturstandards: Österreich-Ungarn<sup>8</sup>

Es ist auch gut möglich, dass anhand der Analyse der vorhandenen Texte, sich noch weitere Kulturstandards im Rahmen der vorliegenden Arbeit herauskristallisieren. Weiters kann die Untersuchung die bisher definierten Kulturstandards bestätigen oder möglicherweise widerlegen.

„Für die Analyse interkultureller Interaktionsprozesse ist die Unterscheidung von **kulturkontrastiven** und **interaktionistischen Ansätzen** von zentraler Bedeutung.

<sup>8</sup> Fink; Meierewert, 2001, S.112

Kulturkontrastive (engl. *cross-cultural*) Ansätze gehen von der Feststellung grundlegend verschiedener Kulturstandards, Kommunikationsstile und Verhaltensweisen in unterschiedlichen Kulturen aus und leiten hieraus potentielle Probleme bzw. Konflikte in der Interkulturellen Kommunikation ab. Die Kulturstandardtheorie [...] analysiert nicht den Verlauf und die Dynamik interkultureller Interaktionssituationen, sondern die dem Verhalten der Kommunikationspartner zugrunde liegenden unterschiedlichen Werte, Symbolsysteme, Rituale und Vorstellungsmuster.“ (Lüsebrink, 2005, 43 f)

Sicherlich ist es sinnvoll in Arbeiten, wie der vorliegenden, Analysemethoden zu mischen, um zu einem gewünschten Ergebnis zu gelangen. Deshalb soll in diese Arbeit auch die so genannte linguistische Methode Eingang finden.

„Interaktionistische Ansätze der Analyse interkultureller Interaktionssituationen basieren überwiegend auf linguistischen Methoden. Diese zielen auf die Dynamik interkultureller Interaktionssituationen und gehen davon aus, dass sich Kommunikationspartner in solchen Situationen anders verhalten als in eigenkulturellen Kommunikationssituationen. Sie greifen aufgrund ihres Vorwissens bzw. vorgeprägter Vorstellungsmuster von der Kultur des Gegenübers (die auch sehr stereotyp sein können) nicht nur auf modifizierte sprachliche und non-verbale Verhaltensmuster zurück, sondern gleich diese in der Kommunikationssituation selbst aufgrund der beobachteten Reaktionen der Interaktionspartner auch beständig an.“ (Lüsebrink, 2005, S. 43f)

Da die in der vorliegenden Arbeit untersuchte Kommunikation über Jahrzehnte hinweg stattgefunden hat, ist es ganz klar, dass die Interaktionspartner über gewisse Vorkenntnisse verfügten und sich den Kommunikationssituationen dementsprechend anpassen konnten.

Natürlich waren diese Kommunikationsstrategien nicht frei von Klischees und Stereotypen, wie die folgenden Kapitel zeigen. Ein nicht zu vernachlässigender Faktor ist auch, dass Organisationen bzw. Institutionen wie der Gewerkschaftsbund auch über bestimmte interne Kommunikationsstrategien verfügen, diese, sofern sie Einfluss auf die interkulturelle Kommunikation haben, müssen ebenfalls berücksichtigt werden.

Ein weiterer beachtenswerter Faktor der in Untersuchungen, in denen Staaten des ehemaligen Ostblocks und solche Westeuropas gegenübergestellt werden, ist jener der Identitätskrise, in denen Nationen, die einen solch gewaltigen Einschnitt erlebten, stecken denn diese hat bedeutende Auswirkungen auf die Werte einer Kultur. Von dieser Identitätskrise ist Ungarn doppelt betroffen, denn auch die Sprache, als Träger von Identität und Kultur spielt hierbei eine bedeutende Rolle. In Ungarn wurde zur Zeit des Sozialismus durch die Sowjetunion Russisch als Pflichtsprache eingeführt, aber nicht nur die Sprache sollte in Ungarn (und natürlich auch in den anderen Satellitenstaaten) etabliert werden, sondern auch die kulturelle Identität sollte mit Hilfe der Sowjet-Propaganda untergraben werden. Die Sowjetunion wollte mit der Sprache auch die Allgegenwärtigkeit der sozialistischen Werteordnung und die Macht der Sowjetunion betonen. Sie sollte auch die treue der Satellitenstaaten unterstützen. Ungarn fügte sich aber nicht zur Gänze, die russische Sprache in der Schule war zwar Pflicht, dennoch wurde sie gerne vernachlässigt und wer es sich leisten konnte, der schickte seine Kinder in den Privatunterricht und ließ sie die Sprache, die sie wollten erlernen, oder machte selbst einen Sprachkurs. Dennoch muss man davon ausgehen, dass die Ost-West-Kommunikation auch durch die Sprachbarriere behindert wurde. Gerade wenn man Österreich und Ungarn gegenüberstellt bzw. die Sprachen der beiden Länder. Ungarn auf der einen Seite, mit einer Sprache, die von 10, heute maximal 15 Millionen Menschen gesprochen wird und auf der anderen Seite die Weltsprache

Deutsch. Dazu kommt auch, dass in Österreich schon lange Englisch als erste Fremdsprache unterrichtet wird und Englisch die gemeinsame Arbeitssprache der Länder Westeuropas war und ist. „Menschen, die miteinander in Verbindung treten müssen, benötigen ein Mittel hierfür. Auf einer Ebene können sie sich auf speziell ausgebildete Fachleute stützen, die zwei oder mehr Sprachen fließend sprechen und als Dolmetscher oder Übersetzer fungieren.“ (Huntington, 1998, S. 84) Doch häufig verwendet man, so wie früher auch schon Latein in der klassischen und mittelalterlichen Welt, eine Lingua Franca, heute ist diese die englische Sprache. Englisch soll als Lingua Franca allerdings als Methode zum Überwinden sprachlicher und kultureller Unterschiede dienen und nicht um diese Unterschiede zu übergehen oder sie zu beseitigen (vgl. Huntington, 1998, S. 84 ff).

An dieser Stelle sollte auch festgehalten werden, dass nach dem Fall des Eisernen Vorhanges, als dann Russisch nicht mehr die verpflichtende Zweitsprache in Ungarn war, die Ungarn auch ein sprachliches Selbstbewusstsein entwickelten, das sich auch darin widerspiegelte, dass man Anreize zum Erlernen der Sprache durch andere lieferte. So boomten Ungarischkurse in Volkshochschulen in Österreich und auch in anderen Sprachinstituten nach der Wende. Andererseits öffneten sich für die Ungarn selbst ganz andere Möglichkeiten Fremdsprachen zu erlernen, zum Beispiel auch durch Auslandsaufenthalte im Westen, die davor natürlich nicht oder kaum möglich waren. Dies verbesserte auch die Qualität der Fremdsprachenbeherrschung in Ungarn in hohem Maße.

### **3. Teil 2: Analyse der Gewerkschaftszusammenarbeit mit Hilfe der Korpora**

Im zweiten Teil der Arbeit erfolgt die Analyse der Ereignisse der österreichisch-ungarischen Zusammenarbeit. Zu dieser Auflistung werden dann die vorhandenen Korpora zugeordnet und es erfolgt eine Analyse der Kommunikation, wie im ersten Teil beschrieben. Die Textauswahl beruht auf der chronologischen Reihenfolge der Ereignisse.

Für die Untersuchung dienen als Basis Gesprächsprotokolle, Berichte usw., an dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass diese Texte allesamt Resultate bürokratischer Alltagsarbeit sind. Weiters muss auch erwähnt werden, dass neben der intrakulturellen Prägung alle Textsorten auch über eine gewisse sog. sekundäre Kulturspezifität verfügen, in diesem Fall sind die Texte stark beeinflusst von der „Unternehmenskultur“ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Die besondere Schwierigkeit, die sich bei der Untersuchung der hier verwendeten Korpora bietet ist, dass es sich zum Teil um Übersetzungen oder um Texte, die in der Fremdsprache verfasst wurden, handelt und man sich immer wieder die Frage stellen muss, wie authentisch ein solcher Text sein kann. Hier soll jedoch der Versuch unternommen werden die Texte unter den gegebenen Voraussetzungen dennoch korrekt zu untersuchen, ausgehend von Chomskys Prämisse, dass ein Korpus ohnehin niemals repräsentativ für Sprache sein kann und ein Korpus bloß einen endlichen Sprachausschnitt darstellt. Weiters kann man mit Gewissheit feststellen, dass es für Korpora so viele Aufbereitungsmöglichkeiten wie Anwendungsmöglichkeiten gibt.

Bei der Untersuchung der Texte sollen insbesondere die sog. Hotspots bzw. Rich Points ausfindig gemacht werden, denn sie beeinflussen die Kommunikation maßgeblich, diese Stellen bzw.

Kommunikationssituationen werden insbesondere mit Hilfe von Kulturstandards genau untersucht. Es sollen aber nicht nur die Kulturen als solche dargestellt werden, sondern auch wie sie aufeinander wirken.

Auf den folgenden Seiten wird anhand eines anonymisierten Textes dargestellt, wie die Analyse in der Praxis aussieht.

- TANACSA

Koll.I.S. läßt Dir sagen, wir sollen zu diesem Brief eine freundliche Absage schreiben (Er und das gemeinsam besprochen), mit dem Hinweis, daß unsere Funktionäre wegen des bevorstehenden 11. Bundeskongresses unabhkömmlich sind.

lolo wicu  
Hohenstaufengasse 10-12

Lieber Kollege



Es ist eine schöne Tradition geworden, daß die Gewerkschaften jedes Jahr am 1. September überblicken, was sie für den Frieden getan haben.

Mit diesem Ziel veranstalten wir dieses Jahr in Budapest ein Treffen von Vertretern der Gewerkschaften mitteleuropäischer Länder.

Namens des Präsidiums des Zentralrates der Ungarischen Gewerkschaften laden wir herzlich zu unserer Rundtischkonferenz 2 Vertreter Ihrer Organisation ein, die wir bitten, am 31. August anzureisen und bis zum 3. September unsere Gäste zu sein.

Zur freundlichen Information möchten wir Ihnen mitteilen, daß "Aktivitäten und Aufgaben der Gewerkschaften Mitteleuropas in der Friedensbewegung" das Thema unseres Meinungsaustausches darstellen werden. Es würde uns freuen, wenn die ausländischen Gäste auch an der Friedenskundgebung der ungarischen Gewerkschaften am 1. September teilnehmen würden.

Wir hoffen, daß Sie unserer Einladung nachkommen können. Wir sehen Ihrer freundlichen Nachricht über den genauen Anreisetermin Ihrer Vertreter entgegen.

Mit freundlichen Grüßen:

Die Hotspots (Rich Points und Hotwords) im Text sind rot markiert: Einerseits die Einladung zu einer Friedenskundgebung und andererseits die Absage dazu. Die Friedenskundgebung ist ein Hotspot, weil es für eine westliche Organisation unter Umständen Schwierigkeiten bereiten könnte, an einer solchen Kundgebung in einem sozialistischen Land teilzunehmen. Die Anmerkung zur Absage zeigt die Kulturkompetenz der österreichischen Seite in der Interaktion. Um die ungarischen Partner korrekt zu behandeln möchte man in einem freundlichen Ton und mit einer logischen Begründung absagen. Wobei man wissen sollte, dass der 11. Bundeskongress ja erst im Oktober stattfand. Hier spiegelt sich also einerseits die Kulturkompetenz der Österreicher wider, die sich im Klaren darüber sind, dass die ungarische Kultur ein eindeutiges „Nein“ bzw. strikte Absagen für unsensibel hält und andererseits die österreichische Mentalität, die von der Bereitschaft zum Konsens und zu Kompromissen geprägt ist. Dieses Beispiel ist so gewählt, dass sie eindeutig die Untersuchungspunkte aufzeigt. Natürlich sind bei weitem nicht alle Texte von dieser Beschaffenheit und brauchen mehr Interpretationshintergrund.

### **3.1 Allgemeine Anmerkungen zur Analyse der Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Gewerkschaften in Österreich und Ungarn**

Für die Untersuchung der interkulturellen Kommunikation innerhalb der Kooperation, ist es von Nöten auch die wirtschaftliche und politische Situation der jeweiligen Zeit zu umreißen. Schließlich wurde bereits im ersten Teil der vorliegenden Arbeit definiert, dass Kulturen aus unterschiedlichen Sektoren bestehen, die den Kommunikationsstil erheblich beeinflussen. Zu diesen Sektoren zählen auch der politische und der wirtschaftliche Sektor (vgl. Thomas, 1996, S. 57 f.).

Ebenso wurde bereits im ersten Teil der Arbeit erwähnt, dass Kulturstandards und kulturelle Dimensionen insbesondere mit den Werten einer Kultur, einer Nation zusammenhängen.

Deshalb sollte an dieser Stelle auch festgehalten werden, welche Werte in den 1970er Jahren vorherrschend waren. Erhebungen die zu dieser Zeit in Ungarn gemacht wurden, besagen, dass die wichtigsten Werte Frieden und Familie waren. Auch die Heimat, die Arbeit und der materielle Wohlstand zählten zu den wichtigsten Werten. Jene Werte, die der Sicherung und/oder Verbesserung der Lebensumstände dienen, hatten einen hohen Stellenwert. „Es ist eine grundlegende theoretische Frage bei der soziologischen Erforschung von Werten, welche Rolle die materiellen Verhältnisse der Wirtschaft und welche Werte für die Entwicklung der Gesellschaft spielen und wie sie sich zueinander verhalten.“ (Andorka: 2001, S. 448)

Auch Lebensstandard und soziale Entwicklungen wirken sich auf die Werte einer Kultur aus, diese wiederum haben Auswirkungen auf die Kulturkompetenz, weil sie die Sicht auf das Eigene bzw. das Fremde erheblich beeinflussen oder verändern können.

In der Untersuchung der genannten drei Dekaden, soll auch beleuchtet werden, wie sich die gesellschaftlichen Veränderungen und Prozesse in erster Linie in Ungarn, aber auch in Österreich auf die Kommunikation und die Kulturkompetenz der Akteure der Gewerkschaftszusammenarbeit auswirkten.

### **3.1.1 Ungarn –**

#### **Wirtschaft, Politik, Gewerkschaftsarbeit in den 1970er Jahren**

Ab etwa Mitte der 60er Jahre begann in den sozialistischen Ländern eine Reformbewegung, man möchte das wirtschaftliche System umstrukturieren, so auch in Ungarn, wo im Jahre 1968 der sog. „neue Wirtschaftsmechanismus“, konzipiert von Rezső Nyers, ausgerufen wurde, es beginnt eine Dezentralisierung, die mit der größeren Selbstständigkeit der Unternehmen und Betriebe einhergeht, davor gab es eine zentrale Planwirtschaft. Ziele der Wirtschaftsreform waren u. a. eine dynamischere und ausgeglichene Wirtschaftsentwicklung, eine stärkere Ausrichtung der Produktionsstruktur an den volkswirtschaftlichen Bedürfnissen, eine stärkere Bindung an die internationale Arbeitsteilung und eine Verbesserung des Außenhandels (vgl. Fischer/Gündisch 1999, S.222 f). „Die zentrale Planung sollte weitgehend auf die Makroebene beschränkt werden. Mit neuen Methoden der Wirtschaftslenkung sollte den Unternehmen die Möglichkeit eröffnet werden, innerhalb der von den Planbehörden – mittels preis-, lohn-, steuer-, kredit- und währungspolitischer „Regulatoren“ – festgelegten Rahmenbedingungen freie Entscheidung nach dem Prinzip der ökonomischen Rationalität bzw. des materiellen Eigeninteresses zu treffen. Darüber hinaus sah das Konzept vor, das staatliche Außenhandelsmonopol teilweise aufzuheben. Mit all dem akzeptierte Kádár letztlich auch einen – beschränkten – Interessenspluralismus im Wirtschaftsleben. (Schmidt-Schweizer, 2007, S. 25). Die ungarische Wirtschaftsreform sollte auch durch die Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem westlichen Europa gestärkt werden. Ungarn trat beispielsweise 1973 zum Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen (GATT) bei.

Zwischen 1968 und 1972 entwickelte sich die ungarische Wirtschaft recht gut, es gab ein erhöhtes Pro-Kopf-Einkommen und insgesamt war der Lebensstandard in Ungarn verglichen mit den sozialistischen

Bruderstaaten hoch. Die eben erwähnten fünf Jahre gingen in die Wirtschaftsgeschichte des sozialistischen Ungarn als die „goldenen Jahre“ ein (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007 S. 27 f.).

Durch die neue Autonomie wuchs natürlich auch die Macht der Unternehmensleitungen, und die Vertretung der Werktätigen, die Gewerkschaften, brauchten aufgrund der veränderten Lage und aufgrund der Tatsache, dass sie bis 1968 ohnehin ziemlich erstarrt waren und damit auch kein besonders hohes Ansehen genossen, ein neues Konzept. Dieses kam dann auch tatsächlich zustande, und die Autonomie und Wirksamkeit der Gewerkschaften wurde verstärkt<sup>9</sup>.

Es wurden die Rechte auf Entscheidung, Zustimmung, Kontrolle, Mitsprache und Veto der Gewerkschaften im Arbeitsgesetz verankert. Damit wurden die Gewerkschaften weitgehend unabhängig von anderen Betriebsorganen.

Es ist auch interessant in diesem Zusammenhang die Lebensführung der Menschen in Ungarn in den 70er Jahren darzustellen. Die Menschen in Ungarn arbeiteten zu dieser Zeit sehr viel, das heißt, wie auch Andorka in seinem Buch „Einführung in die soziologische Gesellschaftsanalyse“ schreibt, die Zeit die ein durchschnittlicher ungarischer Erwachsener an seinem Arbeitsplatz verbrachte, war verhältnismäßig lang. Zusätzlich zum Hauptberuf kamen auch noch die verschiedenen nebenberuflichen bzw. ergänzenden Tätigkeiten der so genannten „Zweiten Wirtschaft“. Die langen Zeiten am Arbeitsplatz lassen sich auch damit erklären, dass die gesetzliche Arbeitszeit in den 70er und 80er Jahren relativ lang war, und auch Überstunden üblich waren. Hinzu kamen auch die langen Anfahrtszeiten in die Arbeit, da viele Menschen in die Städte pendelten, der Ausbau der Infrastruktur allerdings wurde leider vernachlässigt. Selbst in der Hauptstadt Budapest, waren die Arbeitswege relativ lang, weil die öffentlichen Verkehrsmittel langsam waren und zudem überfüllt. „Es ist sehr wahrscheinlich, dass in Ungarn das Pendeln weiterhin sehr verbreitet bleibt [...]. Das erfordert die Entwicklung des Verkehrs, um die Zeit für

---

<sup>9</sup> Vgl. Ernst Piehl: Wirtschaftsreformen und Gewerkschaften in Ungarn. - Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 4, S.224 bis 234; 6, S. 375-383

das Pendeln zu verringern.“ (Andorka: 2001, S. 227) Da sich die wirtschaftliche Situation verschlechtert hatte wurde 1978 schließlich von der Regierung in vielen Sektoren die Ausübung nebenberuflicher Tätigkeiten erlaubt, damit sollten die Reallohneinbußen ausgeglichen werden.

Die neue Wirtschaftslage brachte mit sich, dass die Manager, die eigentlich zumeist selbst Arbeiterfamilien entstammten, die Rechte der Werktätigen häufig beschnitten, sie bekamen einen Hang zur Oligarchie und handelten bzw. wirtschafteten ganz und gar nicht im Sinne der „sozialistische Moral“. Hier war es dann für die Gewerkschaften sehr schwer sich trotz der formal erworbenen Rechte in der Praxis durchzusetzen, sie wurden sehr häufig erst nachträglich über Entscheidungen informiert, vor vollendete Tatsachen gesetzt.

So mussten die Gewerkschaften, auch auf Kádárs Anweisung hin (er war der Meinung, dass die Gewerkschaften den Werktätigen behilflich sein müssten, um unfähige Manager abzusetzen), sich bemühen die Menschen von „unten her“ in die Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen. Die Gewerkschaften begannen nun auch die Massenmedien zu nützen, sie veranstalteten Diskussionsforen im TV usw., sie entwickelten auch einige Bildungskonzepte und hielten Bildungsseminare in der Zentralen Schule des SZOT<sup>10</sup> mit dem Ziel der „politischen Massenbildung“ ab.

Was die wirtschaftliche Situation angeht, muss festgehalten werden, dass die Außenhandelsbeziehungen Ungarns zum Westen leider nicht nur positiv geprägt waren, denn es entstanden nun neue Abhängigkeiten, nämlich die Abhängigkeit von den Entwicklungen auf dem Weltmarkt. Kádár wurde auch vom Kreml unter Druck gesetzt und es mussten dann in den 1970er Jahren einige Elemente des neuen Ökonomischen Mechanismus rückgängig gemacht werden. Die Sowjetunion erwartete von Ungarn, dass die sozialistischen Aspekte wieder stärker zum Ausdruck gebracht werden, also die Stärkung der sozialen Stellung der

---

<sup>10</sup> Abkürzung für „Szakszervezetek Országos Tanácsa“ (Zentralrat der Gewerkschaften)

Arbeiterklasse, ganz im Sinne der „Ideologie des Klassenkampfes“. So wurden unter anderem Kleinunternehmen bzw. private Nebeneinkünfte kräftig besteuert. Auch die Flexibilität in den Außenhandelsbeziehungen wurde wieder eingeschränkt (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S.29 ff).

### **3.1.2 Österreich -**

#### **Wirtschaft und Politik in Österreich in den 1970ern – Und die Gewerkschaftsarbeit**

Insgesamt war die wirtschaftliche Situation der 1970er Jahre bereits von Krisen geprägt, da die ökonomischen Prozesse begannen, den Sozialstaat zurück zu drängen, die Zeit war also von der beginnenden Globalisierung gekennzeichnet. Diese Entwicklung hatte natürlich starken Einfluss auf die Gewerkschaftsarbeit, das heißt sie erschwerte sie zunehmend. Dennoch lag Österreich, was das Wirtschaftswachstum anbelangt an der Spitze Europas. „ 1972 erzielte die österreichische Wirtschaft mit einem realen Wachstum von 6,4% die höchste Zuwachsrate aller europäischen Industriestaaten, und die Zahl der Arbeitslosen erreichte einen bis dahin noch nie da gewesenen Tiefstand, der in den folgenden Jahren noch unterboten wurde (Lackinger, 2002, S.25).

Was den Wohlstand in Österreich anging, so nahm das Land im internationalen Vergleich einen guten mittleren Platz ein. Unter den Umständen, die Österreich nach dem 2. Weltkrieg zu bewältigen hatte, also der Wiederaufbau, war dies eine international viel geachtete Leistung.

Allerdings sollte diese Leistung in Hinblick auf die Zukunft kritisch betrachtet werden, denn die gute Situation konnte nur dadurch erhalten werden, dass man Vorgriffe auf zukünftige Einkommen vornahm und somit die Probleme nicht löste, sondern einfach nur hinausschob (vgl. Aiginger in Sieder/Steinert/Tálos, 1995, S. 268).

1970 feierte der ÖGB sein 25 jähriges Bestehen. Die Schlagworte dieser Dekade sind „Vollbeschäftigung“ und „Humanisierung der Arbeitswelt“.

„Genuin >sozialdemokratische< Reformen wurden vor allem im weiteren Ausbau der Sozialpolitik realisiert: von der Einführung der >Gesundenuntersuchung<, der Neugestaltung des >Karenzurlaubs<, der Verbesserung der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bis hin zur Einführung des >Pflegeurlaubs<, einer vierten Urlaubswoche, der >Entgeltfortzahlung< und der >Abfertigung< für Arbeiter/innen.“  
(Sieder/Steiner/Tálos, 1995, S. 23)

Die große Anerkennung, die der ÖGB zu dieser Zeit genoss zeigt die Wahl des ÖGB Präsidenten Anton Benya in den Nationalrat 1971, er stand mehr als 15 Jahre an der Spitze des Parlaments. „Die Person Benyas gilt bis heute als die europaweit beispielgebende Inkarnation der österreichischen Sozialpartnerschaft, die den wirtschaftlichen Aufschwung des Landes maßgeblich mitgestaltete.“  
([www.androsch.com/media/artikel/1075\\_diezeitdesantonbenya\\_erfolgein\\_erwirtschaftspolitischenära\\_buch.pdf](http://www.androsch.com/media/artikel/1075_diezeitdesantonbenya_erfolgein_erwirtschaftspolitischenära_buch.pdf) [03.09.2008])

Die wirtschaftliche Situation Österreichs, die 1972 noch einen Höchststand erreichte wurde durch den 1. Ölpreisschock 1974 erheblich beeinflusst, die wirtschaftliche Hochkonjunktur begann abzuflauen, der kräftige Anstieg des Ölpreises setzte neue Herausforderungen an die Energiepolitik. 1978 riefen die Gewerkschaften zur positiven Stimmabgabe zur friedlichen Nutzung der Kernenergie auf, allerdings nicht erfolgreich.

Ein weiteres Problem mit dem Österreich zu kämpfen hatte, war der Mangel an Arbeitskräften. Dieses Problem konnte nur durch den Einsatz von Gastarbeitern gelöst werden. „Aufgrund des Arbeitskräftemangels

erreichte die Zahl der Gastarbeiter bis etwa 1974 ihren Höhepunkt.“  
([www.minderheiten.at/stat/Dokumente/migrantinnen](http://www.minderheiten.at/stat/Dokumente/migrantinnen) [03.03.2009])

Eine wichtige Institution des ÖGB sind die ÖGB-Bundeskongresse. „Die Kongresse lenken die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf sich. Dementsprechend sind auch, beginnend mit dem Bundespräsidenten, Regierung, Behördenvertreter und alle maßgeblichen Institutionen als Gäste immer vertreten.“ (Klenner/Pellar, 1999, S. 603)

Eines der großen Schlagworte in der Gewerkschaftsarbeit in den 70er Jahren war die „Humanisierung der Arbeitswelt“, dieses Thema wurde auch im Rahmen des 7. und 9. Bundeskongresses des ÖGB intensiv diskutiert. Unter Humanisierung verstehen die Gewerkschaften folgendes:

1. Die Arbeit muss möglichst frei von Gesundheits- und Unfallrisiken sein.
2. Die Arbeit soll nicht zur Über- und Unterforderung des Menschen führen.
3. Die Arbeit soll möglichst frei von Umweltbelästigungen sein.
4. Die Arbeit muss zumutbar sein.
5. Die Arbeit soll möglichst das Wohlbefinden nicht beeinträchtigen und zu einem hohen Grad von Arbeitszufriedenheit führen (9. Bundeskongreß, 1979, S. 14)

„Auf dem 9. Bundeskongress im September 1979 hatte das Thema Vollbeschäftigung Vorrang.“ (Klenner/Pellar, 1999, S.621) Durch den technologischen Fortschritt sahen die Gewerkschaften in erster Linie eine Gefährdung der Arbeitsplätze und möchten noch stärkere gewerkschaftliche Mitbestimmung in den Betrieben, die die neuen Technologien einsetzen.

Ein anderes großes Thema, das ebenso beim 9. Bundeskongress intensiv diskutiert wurde war die „gewerkschaftliche Bildungsarbeit“. Ab Anfang

der 70er Jahre beschäftigte sich der ÖGB intensiv mit der „Bildungs- und Kulturarbeit“. Das grundsätzliche Ziel der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist nach wie vor, den Arbeitnehmern Aufgaben und Bedeutung der Gewerkschaften bewusstmachen und die Funktionäre mit jenem Wissen auszustatten, das ihnen eine wirksame Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer ermöglicht (vgl. 9. Bundeskongreß, 1979, S. 5). Man legte also großen Wert auf die Schulung von Mitgliedern, Betriebsräten und Funktionären. Auch die Methoden des Unterrichtes wurden genau definiert, besondere Bedeutung erhielten technische Hilfsmittel und audiovisuelle Einrichtungen.

Die Bildungsarbeit war auch schon davor eines der großen Themen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Es wurden Schulungen in Form einer dreijährigen Abendgewerkschaftsschule durchgeführt. Die erste solche Schule wurde schon 1947 eröffnet. 1986 gab es bereits 68 Gewerkschaftsschulen (vgl. Klenner/Pellar, 1999, S. 581).

„Der kulturelle Stand unserer Gesellschaft wird auch daran gemessen, wie wir unsere Arbeit verrichten müssen, wie wir unsere Kinder und Erwachsenen ausbilden und weiterbilden, wie wir unsere gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Konflikte lösen, wie wir unsere Kranken, Behinderten und älteren Mitmenschen versorgen und letztlich wie wir unsere Lebenszeit (Freizeit) verbringen. Kulturpolitik ist die logische Fortsetzung der Sozialpolitik und sieht ihre Ziele in der Humanisierung und Demokratisierung der Gesellschaft (...) Im Mittelpunkt der Kulturarbeit der Gewerkschaften steht die Forderung nach aktivem Kulturverhalten des arbeitenden Menschen.“ (9. Bundeskongreß, 1979, S. 12)

Der ÖGB ermöglichte den Mitgliedern zum Beispiel auch den vergünstigten Erwerb von Karten für kulturelle Veranstaltungen usw.

### **3.2 Die bilaterale Zusammenarbeit zwischen den österreichischen und den ungarischen Gewerkschaften**

Ein kurzer Blick in die Vergangenheit zeigt, dass der ÖGB für die gelebte internationale Solidarität beispielgebend war und ist: „Als sich 1956 in Ungarn ein kommunistischer Machtkampf rasch zum Volksaufstand ausweitete, der von sowjetischen Truppen niedergeschlagen wurde, veröffentlichte der ÖGB umgehend einen Appell zur Solidaritätsaktion für das ungarische Volk. Noch im selben Jahr koordinierte ein Komitee des **IBFG** (...) in Wien mit dem ÖGB die internationalen Hilfsaktionen für Ungarn“ (Lackinger, 2002, S. 6).

„Am 27. Oktober 1956 erließ der ÖGB folgenden Aufruf zur Einleitung einer großzügigen Spendenaktion: *Der erbitterte Freiheitskampf in Ungarn fordert seit Tagen schwerste Opfer, bringt Not und Schrecken über ein Volk, mit dem uns immer starke Bande der Freundschaft verknüpfen. Das österreichische Volk weiß aus leidvoller Vergangenheit, wie notwendig rasche Hilfe ist, wenn Mangel an Medikamenten, an ärztlicher Versorgung und an Lebensmitteln herrscht. Der Österreichische Gewerkschaftsbund ruft daher alle Arbeiter und Angestellten Österreichs zu einer Solidaritätsaktion auf. Der Erlös soll in erster Linie zum Ankauf von Lebensmitteln und Medikamenten dienen. Der ÖGB selbst stellt sich mit 250.000 Schilling an die Spitze der Aktion. Auch der Österreichische Arbeiterkammertag stellt 250.000 Schilling zur Verfügung.*

Auf diesen Aufruf hin langten bis 31. Dezember 1956 9,75 Millionen Schilling an Spenden für die Ungarnhilfe ein, davon rund zwei Millionen von ausländischen Brüdergewerkschaften.“ (Klenner; Pellar, 1999, S. 592)

Die österreichisch-ungarische Gewerkschaftszusammenarbeit ist in den 1970er Jahren von der weltwirtschaftlichen Entwicklung geprägt, so bat beispielsweise die ungarische Tageszeitung „Népszava“, die als Zentralorgan der ungarischen Gewerkschaften galt, den österreichischen Gewerkschaftspräsidenten Benya um eine Stellungnahme zur gegenwärtigen Lage und zu den Perspektiven der europäischen Gewerkschaftsbewegung.

Benya stellte die Weltwirtschaftslage in seiner Stellungnahme (K\_70\_39) als kritisch dar, die wirtschaftliche Unsicherheit erschwere die Gewerkschaftsarbeit. Wobei Benya der Meinung war, dass die Schwierigkeiten eher in den Ländern auftreten würden, in denen die Gewerkschaften gesplittet und organisatorisch schwächer sind.

Benya bewertete das 1974 in Genf stattgefundenere Treffen der europäischen Gewerkschafter als sehr nützlich und interessant, vor allem, da es auch zu einer Begegnung von Gewerkschaftern aus Ländern mit verschiedenen Gesellschaftssystemen kam. Auf dem Treffen sei man sich einig gewesen, dass ein gemeinsames Vorgehen auf verschiedenen Gebieten auch in diesem Rahmen möglich sei. Weiters wurde auch der Vorschlag gemacht für ein weiteres Treffen 1975, wobei Benya der Meinung war, dass eine offene, sachliche Aussprache sich als schwierig erweisen könnte, schließlich kämen die Gewerkschafter aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Systemen. Diese Aussage lässt darauf schließen, dass Benya nicht unbedingt an einer solchen Aussprache interessiert war.

In seinem Schlusssatz ruft er zu Toleranz und Achtung der Unabhängigkeit der Gesprächspartner auf.

Im Übrigen sei angemerkt, dass in den in der Népszava erscheinenden Artikeln, so zum Beispiel in einem Artikel aus dem Jahre 1973 (Korpus

benennen) von József Timmer, dem Sekretär des Zentralrates der Ungarischen Gewerkschaften (K\_70\_40), regelmäßig betont wurde, dass Ungarn gute internationale Beziehungen pflege, insbesondere natürlich mit den sozialistischen Ländern.

Viele Texte aus dieser Zeit entpuppen sich als propagandistisch, als Beispiel für einen solchen Text sei hier der Korpus K\_70\_07 angeführt:

In einem Artikel in der vierten Ausgabe der Rundschau der Ungarischen Gewerkschaften 1977 (K\_70\_07) betont SZOT-Sekretär Timmer offen, dass abgesehen von den Fragen und den Themen die jede Gewerkschaft interessieren und betreffen, die Probleme, die sie trennen unberührt bleiben sollten, da die politisch-ideologische Kluft einfach zu groß ist. In der gleichen Ausgabe betont auch Sándor Gáspár, Generalsekretär des Zentralrates der Ungarischen Gewerkschaften, dass die internationale Arbeitersolidarität zu den schönsten Traditionen der ungarischen Gewerkschaften gehört und der Dialog mit den Vertretern der Klassenbrüder in den kapitalistischen Ländern sehr wichtig ist. Hier ist der Widerspruch der Aussagen eindeutig herauszulesen, einerseits betont der SZOT die hervorragende Kooperation, andererseits aber möchte man Gespräche, die nicht der politischen Linie Ungarns entsprechen gar nicht führen. Diese Aussagen spiegeln die high-context-Kultur Ungarns gut wider, die besagt, dass man in der ungarischen Kultur Tatsachen, die konfliktreich sein könnten ungerne direkt an- bzw. ausspricht.

Weiters wird auch regelmäßig klargestellt (auch in der damals publizierten Literatur zum Thema Gewerkschaftsarbeit), dass die Gewerkschaften in Ungarn, entgegen der Meinung vieler westeuropäischer Gewerkschaften gemäß ihren Statuten selbstständig und demokratisch organisiert seien und wirkten. Und der sozialistische Staat auch seinen Prinzipien gerecht würde, indem er im Interesse der Werktätigen kämpfe. Auch diese Art der Klarstellung ist charakteristisch für Ungarn, schließlich wurde der Stolz auch als Kulturstandard festgelegt. Man möchte nicht, dass man aus dem Westen auf die Ungarn herabsieht.

### **3.3 Analyse der Texte**

#### ***Austausch von Delegationen – Themen und Kommunikation***

Die österreichisch-ungarische Zusammenarbeit in den 70er Jahren bestand hauptsächlich aus der Entsendung und dem Empfang diverser Delegationen (fachliche und betriebliche Funktionäre) der beiden Länder. Diese Zusammentreffen hatten das zunächst aufgrund der politischen Situation Ungarns das formelle Ziel die bilateralen Beziehung zu stärken und auszuweiten und den Informationsaustausch zu begünstigen. Vor 1976 gab es laut Aktennotiz keinen Delegationsaustausch, allerdings wurde der Kontakt dennoch durch Besuche und Schriftverkehr gepflegt. Die ungarischen Gewerkschafter interessierten sich aber für die Arbeit des ÖGB und hätten gerne eine intensivere Zusammenarbeit bevorzugt. Wie aus dem Text K\_70\_35 ersichtlich, waren die ungarischen Gewerkschafter auch etwas enttäuscht von der Kooperation, ein Besucher des SZOT vom ÖGB berichtet da folgendes: „Die ungarischen Kollegen möchten den ÖGB darauf aufmerksam machen, dass der Besuch von Präsident Benya schon seit längerer Zeit ausständig ist. Sie behaupten, dass Kollege Benya seit 10 Jahren nicht mehr in Ungarn war. Sie haben zu diesem Problem bemerkt, dass es nicht auf die Dauer des Besuchs ankommt, sondern dass er überhaupt stattfindet. Außerdem waren in den vergangenen Jahren regelmäßige Aussprachen zwischen den leitenden Sekretären des ÖGB und den internationalen Sekretären des SZOT geplant, haben aber nicht stattgefunden.“ Diese Stelle ist wenn man die Kommunikation untersucht auf jeden Fall ein wichtiger Hotspot, schließlich zeigt sie einen Einblick in die ungarische Auffassung von Zusammenarbeit und zeigt auch deutlich wie offen beleidigt die ungarischen Akteure sein können.

Angemerkt sei hier auch, dass die eben erwähnten Treffen bzw. Aussprachen für die ungarischen Gewerkschaften nach wie vor eine wichtige Rolle spielen.

Im Übrigen holte Präsident Benya seinen „längst fälligen“ Besuch im Oktober/November des Jahres 1976 in Ungarn nach.

Die Vorstellungen der ungarischen Gewerkschaftsbewegung bezüglich Zusammenarbeit sind sehr konkret: Der SZOT möchte Delegationen nach Österreich entsenden, um in den genannten Bereichen der Bildungskonzepte eine Professionalisierung zu erreichen. Die Delegationen möchten Belangssendungen des ÖGB im Hörfunk und TV studieren, die Publikationen des ÖGB Verlages usw. Im Austausch dazu erhalten die österreichischen Delegationen umfangreiche Informationen in Ungarn sowohl zum politischen System, als auch zur Gewerkschaftsarbeit und werden gebeten Vorträge zum Thema „Humanisierung der Arbeit“ zu halten, da der ÖGB bereits seit 1971 über ein Referat für Arbeitstechnik und Arbeitswissenschaft verfügt (Lackinger, 2002, S. 22).

Umgekehrt informiert der SZOT den ÖGB auch in Aussendungen über seine Arbeit, über wichtige Ereignisse und über Fragen der ungarischen Gewerkschaftsbewegung, diese Form der Information wurde auf dem Treffen der Leiter der Gewerkschaftszentralen der europäischen Länder in Genf vereinbart und ist im Korpus K\_70\_32 nachzulesen.

Die meisten Korpora sind auch zu diesen Themen entstanden: Protokolle von Studienreisen, Einladungen zu Studienreisen usw.

Zum ersten Delegationsaustausch kam es in Österreich im Herbst 1976. Davor war bereits eine österreichische Delegation in Ungarn.

Die Berichte und Protokolle zeugen davon, dass die Delegationsbesuche in Ungarn trotz sachlicher Vorträge (Präsentation des Landes, Betriebsbesuche, div. Ausflüge) beiderseits von Klischees geprägt waren, in den Berichten ist die Rede von Salami und Paprika, Gulaschsuppe und Zigeunermusik, üppige Bewirtung usw., aus diesen Berichten lässt sich auch möglicherweise eine gewisse Erwartungshaltung herauslesen „ das Bier war billig aber schlecht“ (K\_70\_06). Mehrmals liest man folgende

Formulierung „mit Mühe gelang es die Kollegen zum Aufbruch zu bewegen“.

Es stellt sich hier auch die Frage, ob die Klischees in den Köpfen der österreichischen Delegationen bereits vorhanden waren, oder ob die ungarischen Partner das Land und die Gewohnheiten so präsentiert haben, dass diese Vorstellungen entstanden sind. Aus heutiger Sicht, sei es in der Beobachtung der Medien oder auch einfacher gesellschaftlicher Ereignisse, lässt sich feststellen, dass die meisten Klischees die Österreicher den Ungarn tatsächlich zuschreiben (wie auch umgekehrt), so wurde über die bevorstehenden Parlamentswahlen im Jahre 2006 in Ungarn in der österreichischen Tageszeitung „Der Standard“ regelmäßig unter einer Paprikaschote berichtet. Klischees über das eigene Land, die eigene Bevölkerung werden allerdings auch sehr gerne durch die Ungarn selbst bestärkt, indem tatsächlich häufig traditionelle Speisen wie Gulasch, Getränke wie der Barack (ungarischer Marillenbrand) gereicht werden, Gastgeschenke wie ein getrockneter Bund scharfer, roter Paprika usw.

Es ist auch festzuhalten, dass Ungarn recht widersprüchlich sein können, neben der oft zitierten herzlichen Gastfreundschaft darf man nicht vergessen, dass Ungarn sehr große Patrioten sind, auf manche, insbesondere auch auf Österreicher wirkt diese ausgeprägte Form des Patriotismus schon ziemlich extrem. Die Widersprüchlichkeit, was die Gastfreundschaft betrifft zeigt sich darin, dass Ungarn Fremde nur dann akzeptieren und respektieren, wenn diese ihre Sympathie dem Land und der Bevölkerung gegenüber immer wieder offen bekunden. Besondere Sympathiewerte lassen sich erzielen, indem man sich in der Sprache versucht.

Aber womit könnte man diese Empfindlichkeit eigentlich erklären, gilt doch der Ungar an sich als fröhlicher, temperamentvoller Mensch?

„Ja, das Schicksal war den Ungarn selten gnädig. Man denke nur an den Vertrag von Trianon, der ihnen nach dem Ersten Weltkrieg zwei Drittel seines Staatsgebietes raubte, obwohl das Land gegen

seinen Willen in den Krieg gezogen worden war. Faschismus, Kommunismus, immer wieder dasselbe Gefühl: Idiotische Großmächte trampeln auf einem herum, und es bleibt nur, ohnmächtig aufzulachen oder aufzuschluchzen.“  
([http://www.welt.de/print-welt/article310762/Der\\_Pusztaplayboy.html](http://www.welt.de/print-welt/article310762/Der_Pusztaplayboy.html) [03.03.2009])

Gerne bemitleidet man sich in Ungarn ob der Tatsachen, dass man so viel Unterdrückung und Unrecht erfahren musste, egal wie lange es auch her ist. Der Ungar, so charmant und witzig er auch sein kann, verträgt keinerlei negative Wahrheit, von Selbstironie gibt es keine Spur, man nimmt sich sehr ernst. Dafür ist man umso stolzer auf ungarische Errungenschaften, in keinem Gespräch dürfen die ungarischen Erfinder, Nobelpreisträger, die es tatsächlich auch gibt/gab fehlen. Wobei eigentlich nur in den allerseltensten Fällen erwähnt wird, dass die meisten dieser, erst im Ausland zu Ruhm gelangen konnten. „Jeder ist ein Ungar“ schreibt auch Paul Lendvai in seinem Buch „Die Ungarn, eine tausendjährige Geschichte“ (Lendvai, 2001, S. 514). Der ungarische Patriotismus ist sicherlich auch im vorliegenden Kontext erwähnenswert, auch die Tatsache, dass Ungarn auch im Exil zu Patriotismus neigen. „Jedenfalls schützt der Begriff >Patriot< seine Verwender, als Nationalist oder gar als Chauvinist in ein negatives Lager abgeschoben oder in dieses hineindefiniert zu werden. Nationalist kann man nach unseren Erfahrungen nicht mehr sein, Patriot zu sein bleibt akzeptabel.“ (Koselleck: 1996, S.218)

Der Patriotismus ist vermutlich auch ein Thema, weil Ungarn Mitten in Europa eigentlich eine Insel darstellt, auch durch die Sprache, die innerhalb der Landesgrenzen, aber auch außerhalb von vergleichsweise wenigen Menschen gesprochen wird. Nicht zuletzt spielt auch die ungarische Geschichte, mit ihren vielen Niederlagen (Einbüßen von Landesteilen usw.) mit Sicherheit eine bedeutende Rolle. Die in den Köpfen der Ungarn über die ungarische Geschichte existierende Auffassung zeigt eine Identifikation mit der Opferrolle, ein Volk, das

inmitten Europas so viel Unrecht erfahren musste, von Großmächten unterdrückt wurde usw. Man sieht sich aber immer als das stolze, kleine Volk, das um die eigene Identität und um die Unabhängigkeit kämpft.

Betrachten wir nun die Kommunikation der Delegationsbesuche noch einmal näher, dann muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Aussagen darauf schließen lassen, dass die Kommunikation eigentlich recht erfolgreich verlaufen ist, schließlich kann man davon ausgehen, dass im so genannten Business Behaviour mit Ungarn die Themen „...Ungarns wunderschöne Landschaft oder die kulinarischen Köstlichkeiten des Landes, die guten Weine und die berühmte ungarische Gastfreundschaft“ (Agata Danis, Der Standard, Printausgabe 12./13.8.2006) besonders willkommen sind.

Ebenso zeugt die Organisation des erstmaligen Besuches einer ungarischen Delegation in Wien (K\_70\_24, K\_70\_26) von großer Kulturkompetenz: die Gruppe, die aus 31 Personen bestand erhielt 1000 Schilling und eine Einladung in das Kaufhaus Herzmansky (Großwarenhaus in der Wiener Mariahilfer Straße), wo sie neben dem Empfang durch den Betriebsrat auch die Möglichkeit zum Einkaufen erhielt und sogar einen Preisnachlass bekam. Ebenso erhielt jeder Teilnehmer zusätzlich 400 Schilling für Getränke, die in Österreich üblicherweise selbst bezahlt werden. Berücksichtigt man, dass für Ungarn Statussymbole für die Anerkennung sehr wichtig sind (vgl. Reif/Schwarz, 2006, S. 79), so könnte man die Organisation von österreichischer Seite als durchaus gelungen bezeichnen, davon zeugt auch der nachfolgende, freundschaftlich klingende Schriftverkehr, der beispielsweise Fotoaufnahmen von den Besuchen beinhaltet. Insbesondere gelungen ist diese Art der Interaktion, da man zu dieser Zeit in Ungarn natürlich gewisse Konsumgüter nur schwer bzw. gar nicht erstehen konnte, seien es die Nylonstrumpfhosen für Damen oder die Jeanshose, man konnte mit allerhand Produkten oder Geschenken nach Ungarn zurückkehren und

gerne an den Besuch in Österreich zurückdenken. Auch oder gerade in den sozialistischen Ländern war Konsum bzw. Konsumverhalten ein Indikator für den Lebensstil (vgl. Utasi, 1986, S. 119). In diesen Ländern wurden viele westliche Produkte förmlich „fetischisiert“.

Natürlich unterschieden sich die Konsumgüter in Ungarn deutlich von denen in Österreich bzw. dem Westen insgesamt. Viele der Waren, die in Ungarn zu kaufen waren, kamen aus der Sowjetunion und waren im Vergleich zu denen, die man von den bunten Prospekten oder Werbeplakaten aus dem Westen kannte grau und von mangelndem Design. Es kam auch nicht auf das Aussehen der Produkte an, man konnte froh sein, dass es sie überhaupt gab, es zählte nicht die Form oder das Design, sondern die Funktionalität und die Lebensdauer der verarbeiteten Materialien. Wobei hier keineswegs die Rede von vernünftiger Produktion war, denn charakteristisch für die sowjetischen Produkte war auch die verschwenderische Verarbeitung von Material.

Die Menschen waren diesen Konsumgütern gegenüber zum Teil sehr skeptisch, aber auf der anderen Seite war es ja auch der Fall, dass man sonst keine Wahl hatte und so Touristen, Austauschstudenten und all jene, die eben in die Sowjetunion reisen konnten, diese Güter -trotz ihrer vor allem optischen Mängel- nach Ungarn mitgenommen hatten.

Es sollte hier auch festgehalten werden, dass in den 1970er Jahren der Begriff der Lebensqualität in die Soziologie eingeführt wurde. Demnach bedeutet Lebensqualität nicht nur die Befriedigung materieller Bedürfnisse, sondern, dass sich die Menschen wohl fühlen, auch hinsichtlich ihrer Versorgung mit materiellen Gütern (vgl. Andorka, 2001, S. 447). Dieser Zustand war in Österreich gegeben, im Gegensatz zu Ungarn.

Erwähnenswert ist an dieser Stelle auch noch, dass sich die ungarischen Delegationen für die kulturellen Errungenschaften des ÖGB sehr interessiert hatten, wobei es in Ungarn trotz eines im Juni 1977 verabschiedeten Beschlusses, der die Ausweitung der künstlerischen und kulturellen Freiräume beinhaltete, zu Publikations- und Berufsverboten insbesondere im Kreise der sog. „Budapester Intellektuellen“ kam (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S.31).

Bei der Untersuchung der Korpora müssen gewisse Abstriche gemacht werden, schließlich ist der im vorliegenden Kapitel untersuchte Zeitraum von der politischen Situation Ungarns geprägt, man sollte davon ausgehen, dass gewisse Themen nur im informellen Rahmen, in vertraulichen Gesprächen usw. angesprochen werden konnten.

Wobei in Protokollen von Studienreisen von österreichischer Seite festgehalten wird, dass man in Ungarn sehr offen über „alles“ sprechen konnte. Beispielsweise bei einem Betriebsbesuch, wo man sich mit den Mitarbeitern des Betriebes auch allein unterhalten konnte.

Dennoch ist auch der Grund dafür, dass in den untersuchten Korpora verhältnismäßig wenige Rich Points (Hotspots bzw. Hotwords) zu entdecken sind, in der politischen Situation zu suchen.

Ein tatsächlicher Hotspot ist im Korpus K\_70\_17, ein Gesprächsprotokoll zu einer Aussprache zwischen einer zweiköpfigen SZOT-Delegation und div. LS des ÖGB zu lesen, wo der ÖGB folgende Aussage tätigt: „ Die SZOT-Einladung, an den 1. Mai-Feiern (mit anschließendem Besuchsprogramm) in Budapest teilzunehmen, wurde mit dem Hinweis abgelehnt, dass der ÖGB zu solchen Veranstaltungen noch nie eine Delegation entsandt hat.“ Dieser Satz und insbesondere die Formulierung „solche Veranstaltung“ ist als Bestätigung für die Kulturkompetenz der österreichischen Akteure zu sehen, schließlich passen sie sich damit eindeutig der high-context Kultur Ungarns an. Das Protokoll enthält keine Reaktion der ungarischen Seite auf diese Aussage. Wobei man hier bezüglich Kulturkompetenz auch unbedingt feststellen muss, dass „Nein zu sagen oder zu widersprechen in Ungarn als unhöflich gilt. Kein Ja kann als Nein interpretiert werden. (...) Die Kritik muss immer geschickt verpackt werden, damit der andere sein Gesicht wahren kann.“ (Agata Danis, Der Standard, Printausgabe 12./13.8.2006)

Die Kommunikation insgesamt ist durch einen besonders höflichen Ton gekennzeichnet, insbesondere auf ungarischer Seite. Rich Point: es fällt auf, dass der österreichische Tonfall etwas freundlicher ev. offener ist. Auch ist die österreichische Seite geneigt, die Kollegen in Ungarn in der Korrespondenz zu duzen, umgekehrt ist das nicht der Fall. Obwohl es ansonsten für Ungarn eher typisch ist, sogar auch Vorgesetzte oder ältere Kollegen zu duzen, natürlich wird trotzdem der entsprechende Respekt entgegengebracht. Allerdings muss man davon ausgehen, dass die zum Teil beinahe übertriebene ungarische Höflichkeit nicht unbedingt aufgrund von „Unterwürfigkeit“ zustande gekommen sein muss, schließlich handelt es sich bei den untersuchten Korpora durchgängig um in nicht von Muttersprachlern in deutscher Sprache verfassten, oder aus dem Ungarischen ins Deutsche übersetzten Texte. Ebenfalls ist ein Rich Point in der nonverbalen Kommunikation in folgendem Satz zu entdecken: „Kollege H. dankte abschließend der uns begleitenden Sekretärin mit bewegten Worten und einem Bussi.“ (K\_70\_06). Kuss und Umarmung ist das Privileg der guten Freunde oder Familienmitglieder und ist im Geschäftsleben unüblich (Agata Danis, Der Standard, Printausgabe 5./6.8.2006). Angemerkt sei hier aber auch, dass für Ungarn ein relativ geringer Körperabstand typisch ist.

### **3.4 Resümee bezüglich interkultureller Kompetenz**

Vielleicht gerade weil man politische, wirtschaftliche Themen in den 70er Jahren nicht offen erörtern konnte, insbesondere von ungarischer Seite, kommt der Umgangston, die Kompetenz, mit der man miteinander umgegangen ist gut zur Geltung. Wie aus den oben geschilderten Analysen herauszulesen ist, haben die Mitarbeiter des ÖGB interkulturelle Kompetenz bewiesen, indem sie auf ungarische Eigenarten, selbst wenn diese eventuell klischeehaft waren, Rücksicht genommen haben. Aus Vermerken auf den Dokumenten lässt sich herauslesen, dass diese Kompetenz nicht bloß dem Zufall zu verdanken war, sondern, dass bewusst gehandelt wurde. Das Bewusstsein, die ungarischen Kollegen entsprechen zu behandeln wird in den Texten K\_70\_24 und K\_70\_26 deutlich, wo wie bereits in diesem Kapitel erwähnt, die ungarische Delegation mit einem „Taschengeld“ von 400 Schilling für Getränke, die, wie den Ungarn erklärt wird, in Österreich üblicherweise selbst zu bezahlen sind, ausstattet. Diese Summe bloß für Getränke auszugeben, wäre in den 1970er Jahren wahrscheinlich recht luxuriös gewesen.

## **4. Wirtschaftslage, die Situation der Gewerkschaften in den 1980er Jahren in Ungarn**

Bereits die 1970er Jahre waren von wirtschaftlichen Krisen gekennzeichnet, insbesondere die Ölkrise, die speziell in den Industrieländern zu Rezessionen geführt haben. Auch Ungarn war sowohl vom ersten Ölpreisschock 1973, als auch vom zweiten 1979/80 stark betroffen, erstens weil Ungarn selbst erdölimportabhängig ist und zweitens hat Ungarn den Westhandel ausgeweitet, was beim zweiten Ölpreisschock dann die hohe Auslandsverschuldung mit sich brachte.

Nachdem der neoliberale Strukturwandel Europa erreicht hatte, war „der Sieg des Westens“ nun unbestritten. Die Globalisierung erforderte die engere Zusammenarbeit der westeuropäischen Länder. Die bipolare Weltordnung musste aufgelöst werden, um die Hindernisse der Wirtschaftszentren abzubauen. Die Globalisierung machte also die Aufrechterhaltung dieser Weltordnung praktisch unmöglich.

Die Dekade der 1980er Jahre war vom Weg zum Umbruch bestimmt. Ungarn schlitterte immer weiter in die Finanzkrise, das Land war auch aus technischer und technologischer Sicht rückschrittlich und war somit in der Weltwirtschaft und auch in der Politik wettbewerbsunfähig geworden.

Insgesamt war Ungarn in den 80ern bemüht eine weitere Wirtschaftsreform durchzuführen, aber die Finanzkrise aufgrund der hohen Auslandsverschuldung war nicht mehr abzuwenden. Als Hilfsmaßnahme wurden die geplanten Investitionen gekürzt, Preiserhöhungen und Importbeschränkungen, zulasten des Einkommens der Bevölkerung und des Lebensstandards, vorgenommen (vgl. Fischer/Gündisch 1999, S.224 ff).

Aufgrund der Wirtschaftskrise in eigentlich allen sowjetischen Satellitenstaaten wurde 1980 die polnische Gewerkschaft Solidarnosc

gegründet, diese stellte sich gegen die kommunistische Partei und wurde zum Regierungsgegner. Die Solidarnosc wurde 1981 verboten, führte ihre Arbeit allerdings auch illegal weiter (Vgl. Brockhaus). Die ungarische Bevölkerung verhielt sich im Gegensatz zu den machtvollen Demonstrationen und Streiks in Polen recht passiv, es kam lediglich zu einer Verschlechterung der Stimmung (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S.40).

Die ungarische Gewerkschaftsbewegung stand der Solidarnosc kritisch gegenüber. Dennoch kann man mit Sicherheit behaupten, dass diese Bewegung den Weg zu einer offenen Zivilgesellschaft in den sozialistischen Ländern ebnete.

Zwar war diese Zeit in den internationalen Beziehungen von einer „Eiszeit“ gekennzeichnet (Sowjetunions Intervention in Afghanistan, Polenkrise, usw.), Ungarn hatte sich dennoch bemüht die Wirtschaftsbeziehungen zum Westen zu intensivieren, um der Krise Herr zu werden (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S.33).

Gesellschaftlich gesehen gab es in Ungarn auch einige Änderungen und Unterschiede zu den anderen sozialistischen „Bruderländern“, denn das Kádár-Regime duldete die Bewegungen, die sich Mitte der 1980er Jahre herauskristallisierten. Zu diesen zählte zum Beispiel die Umweltprotestbewegung, die gegen die Pläne des Staudammes Gabčíkovo-Nagymaros auftrat. Es entstanden auch Bewegungen, die sich mit der Frage der ungarischen Minderheiten jenseits der Grenzen des Landes beschäftigten usw. (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S.34).

„Die Staats- und Parteiführung gewährte der Bevölkerung eine politikfreie Privatsphäre, eine Reihe „kleiner Freiheiten“ sowie vor allem soziale Sicherheit und steigenden Lebensstandard als Gegenleistung für die Akzeptanz oder zumindest stillschweigende Duldung ihrer Herrschaft bzw. Politik.“ (Schmidt-Schweizer, 2007, S.36). Deshalb war die ungarische Gesellschaft Anfang bzw. Mitte der 1980er Jahre nicht unbedingt von einer Stimmung gekennzeichnet, die auf eine Wende

deuten ließ. Kádár selbst wusste ganz genau, dass die „öffentliche Ruhe“ so lange aufrechterhalten werden kann, bis die vom Kádárismus garantierten Leistungen geboten werden konnten. Dazu zählte die Gewährleistung der Sicherheit und die kontinuierliche Verbesserung des Lebensstandards sowohl bei den in der Großindustrie Tätigen, als auch die Sicherheit der Bauern, die sich in sog. Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften zusammengeschlossen hatte. Kádár wusste, dass wenn er seine Versprechen diesen Menschen gegenüber aufgrund der Krise nicht mehr halten könnte, würde auch der Sozialismus, an den er aus tiefstem Herzen glaubte, in Gefahr geraten (vgl. Ripp, 2006, 19 f.).

Im März des Jahres 1985, als der XIII. Kongreß der MSZMP abgehalten wurde, behauptete die Parteiführung noch felsenfest, dass sich die Volkswirtschaft laut dem 1980 festgelegten Kurs entwickelt hatte, diese Aussage stimmte mit den Wirtschaftsdaten zu diesem Zeitpunkt nicht mehr.

„Ab Mitte der achtziger Jahre verstärkten sich innerhalb der Ungarischen Sozialistischen Arbeiterpartei (Magyar Szocialista Munkáspárt/MSzMP) Tendenzen, auf die sich verschlechternde Wirtschaftslage und die dadurch hervorgerufene Legitimationskrise des politischen Systems mit einem kontrollierten „Institutionenwandel“ d. h. einem Rückzug der Partei von ihrer führenden Position im Staat, zu reagieren; [...]“ (Sauer, 1993, S. 116)

1985 fasste die ungarische Regierung einen Beschluss über Preiserhöhungen und andere sozialpolitische Maßnahmen. Mit der Erklärung, dass die euphemistisch „Preisveränderungen“ genannten Erhöhungen notwendig seien, um das Gleichgewicht des Staatshaushaltes zu wahren und den sparsamen Umgang mit der Energie zu fördern, wurden die Preise von Nahrungsmitteln (Milch und Milchprodukte um im Durchschnitt 28-29% erhöht!!), Heizmaterial bzw. Fernwärme, Strom, usw. drastisch erhöht (K\_80\_39). Zu dieser Zeit war bei den Reallöhnen

ein Rückgang von 5 % zu verzeichnen. Auch die Entwicklung der Infrastruktur lag weit hinter den Erfordernissen, das Budgetdefizit stieg immer weiter und die davor schon vom Westen aufgenommenen Kredite führten Ungarn in eine „Verschuldungsspirale“ (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S.37).

Interessant zu betrachten ist dazu das Titelblatt des satirischen Wochenmagazins „Ludas Matyi“ vom 27. November 1985, das für den „offiziellen Humor“ des damaligen Regimes zuständig war.

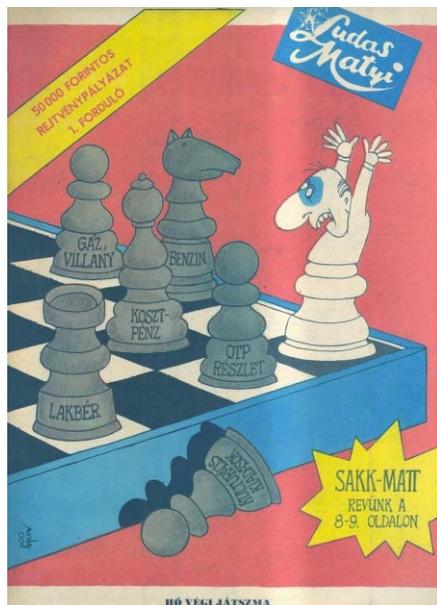


Abb. 7 Titelblatt des Wochenmagazins Ludas Matyi<sup>11</sup>

Hier kann man gut sehen wie man in der kontrollierten Presse über etwas kritisch berichten konnte (die Schachfiguren sind mit „Gas, Strom, Miete, Kreditraten usw. beschriftet, im rechten unteren Eck sieht man den Hinweis auf den „Schach-matt Beitrag im inneren des Magazins).

„Die kritische Wirtschaftslage Ungarns Mitte der achtziger Jahre machte deutlich, dass auch die liberalisierte Variante der Zentralverwaltungswirtschaft nicht in der Lage war, eine ausreichende materielle Grundlage für den Konsum der Bevölkerung, für die Gewährleistung des technisch-wissenschaftlichen Fortschritts und für die

<sup>11</sup> <http://www.blogz.hvg.hu/2006210.aspx> [07.05.2007]

ökonomische Modernisierung zu schaffen.“ (Schmidt-Schweizer, 2007, S.37 f)

Nachdem 1986/87 auch die Partei erkennen musste, dass sich die Wirtschaftslage Ungarns in einem katastrophalen Zustand befand, kam es auch zu den ersten personellen Änderungen. Károly Grósz wurde Vorsitzender des Ministerrates. „Eine Woche nach der Übernahme des obersten Regierungsamtes durch Károly Grósz verabschiedete das Zentralkomitee seine „Stellungnahme zum Programm der wirtschaftlich-gesellschaftlichen Entfaltung. Das Ziel des so genannten Entfaltungsprogramms vom 2. Juli 1987 war, die chronischen ökonomischen Schwierigkeiten zu überwinden, eine solide Grundlage für Wachstum zu schaffen und langfristig die ungarische Wirtschaft an den Entwicklungsstand der „ersten Welt“ heranzuführen.“ (Schmidt-Schweizer, 2007, S.49) Die wesentlichen sozialpolitischen Prinzipien des Kádárismus, nämlich den Grundsatz der Vollbeschäftigung und den des kontinuierlich steigenden Lebensstandards verwarf das neue Programm, denn diese waren unfinanzierbar geworden (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S.50).

Eine der endgültigen Auslöser der Wende war sicherlich die Wahl Michael Gorbatschows zum Generalsekretär des Zentralkomitees der Kommunistischen Partei der Sowjetunion. Er hatte erkannt, dass die Sowjetunion, die im Rahmen des Kalten Krieges in ständigem Wettbewerb mit den USA stand, mit den Entwicklungen im Bereich des wirtschaftlichen Wohlstandes und auch auf dem Gebiet der Technologie und der Wissenschaften nicht mehr Schritt halten konnte und auch die entsprechende Finanzierung des militärischen Bereiches war nicht mehr gewährleistet. Wobei trotz der Umstrukturierungsversuche weder in der Sowjetunion noch in den anderen Satellitenstaaten, also auch in Ungarn keinesfalls die Rede von der Ablöse des Sozialismus, als System war (vgl. Ripp, 2006, S. 22 ff).

Als man sich dem Ende der 1980er Jahre näherte, war in Ungarn eine neue Entwicklung festzustellen, die Stimmen der kritischen Reformer wurden immer lauter. Auch die schon früher als Opposition aufgetretenen Gruppen traten nun konsequenter auf, und der Zeitpunkt des „Machtkampfes“ um die Wende kann somit auf Mitte 1987 datiert werden, auch wenn die Situation den Akteuren nicht unbedingt bewusst war (vgl. Ripp, 2006, S. 27).

Bei der MSZMP-Parteikonferenz im Mai 1988 wurde schließlich die Wende in der Wirtschaftspolitik bekräftigt, Kádár trennte sich von seinem Posten als Generalsekretär, aber noch immer wurde das Einparteiensystem nicht in Frage gestellt, ganz im Gegenteil, man sprach sich erneut für den Erhalt dieser Ordnung aus. Die Parteikonferenz hatte auch den Zweck die ZK-Sitze zu verteilen, hier ist interessant anzumerken, dass neben anderen Vertretern des „Kádár-Zirkels“, der Gewerkschaftschef Sándor Gáspár es nicht geschafft hatte, die dafür notwendigen Stimmen zu bekommen (vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S. 77f.).

Unter Grósz wurden zahlreiche politische Maßnahmen gesetzt, es gab einen Beschluss, die Tätigkeiten der obersten Parteiorgane durchsichtiger zu machen, weiters kam es zu weit reichenden personellen Änderungen, so verlor Gáspár seinen Posten als langjähriger Gewerkschaftschef. Was die Gewerkschaften betrifft, so wurden ebenfalls Veränderungen angekündigt. „Und schließlich kündigte die Parteiführung die Umwandlung des Gewerkschaftsverbandes, der Volksfront und des Jugendverbandes zu parteiunabhängigen Interessensvertretungen an. Die politische Rolle der Gewerkschaften sollte zudem durch ein Streikgesetz untermauert werden.“ (Schmidt-Schweizer, 2007, S. 81)

Ein Zeichen für die Krise der 1980er Jahre in Ungarn war auch, dass die Gewerkschaften immer weiter an Glaubwürdigkeit verloren. Zwar war laut Daten alles in Ordnung, schließlich waren etwa 96 % der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder, doch die Gewerkschaftsführer „des alten Schlages“ fanden sich in den neuen Reformbewegungen- und

Bestrebungen nicht mehr zurecht. Die neue Wirtschaftspolitik, die auch mit Entlassungen einherging, führte zu einer Konfrontation mit der Regierung, die „alte“ Gewerkschaftsführung sah sich im Zwiespalt, musste sie sich doch nun gegen die Macht stellen, in der sie selbst integriert waren. Der Verlust an Glaubwürdigkeit führte schließlich dazu, dass die Gewerkschaften einen Rückgang der Mitgliedschaften verzeichnen mussten.

Dass die Länder Osteuropas auch unterschiedliche Formen des Realsozialismus hatten und diese den Verlauf der Wende maßgeblich bestimmten, zeigt Ungarn, denn das Land hatte in dieser Hinsicht eine Sonderstellung, es entstand auch keine politische Massenbewegung von Gewerkschaftern, Aktionen ähnlich der Solidarnosc in Polen blieben in Ungarn aus, auch wenn es hin und wieder Demonstrationen gab. Diese Situation war auch der organisatorischen Zersplitterung der ungarischen Gewerkschaften zuzuschreiben (vgl. Sauer, 1993, 114 f.).

Zu dieser Zeit, also 1987/1988, wurden die ersten Tendenzen in Richtung der Gründung der ersten unabhängigen Gewerkschaft bemerkbar. Die alte Gewerkschaftsführung, insbesondere Sándor Gáspár, sah diese Bestrebung mit Argwohn. Sándor Nagy, SZOT-Sekretär seit 1984, mahnte die Gewerkschaft damals zu Vorsicht, man sollte sich nicht gegen jene stellen, die den Mut haben über eine andere Struktur nachzudenken.

Schließlich wurde im Mai 1988 die erste unabhängige Gewerkschaft gegründet, die Demokratische Gewerkschaft der Wissenschaftlich Tätigen.

Im Juni ist dann der langjährige Präsident der ungarischen Gewerkschaften, Sándor Gáspár zurückgetreten, ebenso der Generalsekretär Tibor Baranyai. Zum neuen Generalsekretär wurde Sándor Nagy bestellt, der einen „Verjüngungsprozess“ einleiten sollte. Wie in K\_80\_18 beschrieben, haben die ungarischen Gewerkschaften bei einem Treffen mit dem ÖGB in Wien bekannt gegeben, dass die ungarische Wirtschaft nun an einem Wendepunkt angelangt sei, nicht zuletzt durch die Weltwirtschaftskrise gab es zu dieser Zeit in Ungarn nun

auch Arbeitslosigkeit. Die Gewerkschaften sahen ihre Aufgabe in der Ausarbeitung neuer sozialpolitischer Modelle, die der Situation gerecht werden würden.

Eine große Rolle spielte im neuen Modernisierungsprozess, dass beinahe die gesamte ungarische Gesellschaft von großer Unzufriedenheit geprägt war, der Anspruch auf Veränderung nahm immer mehr zu. Diese Situation war auch für die politische Führung sehr beunruhigend, man wollte eine Revolution wie die 1956 auf jeden Fall vermeiden. Bis 1989 entfernte sich Ungarn immer weiter vom sowjetischen Lager, die radikale Opposition sprach sich nun offen gegen die Macht der Sowjetunion aus. Ungarn erfuhr eine internationale Unterstützung im Reformprozess, sowohl die Vereinigten Staaten, als auch die 24 entwickelten Industrieländer sicherten dem Land wirtschaftliche Hilfe zu. Im Rahmen der so genannten Runder Tischgespräche wurde dann die Wende besiegelt. Am 23. Oktober 1989 wurde die Republik ausgerufen und im darauf folgenden Frühjahr fanden die ersten freien Wahlen statt. Mit dem Abzug der sowjetischen Truppen stand Ungarn am Beginn einer neuen historischen Ära.

#### **4.1 Österreich – Politische und wirtschaftliche Lage, Gewerkschaftsarbeit**

Die Globalisierung war vor allem in Österreich zu dieser Zeit ein wichtiges Thema, wenn auch noch sehr ambivalent. Denn die Globalisierung hatte auch einen gewissen Wohlfahrtseffekt für die so genannten „reichen Industriestaaten“: die Arbeitnehmer konnten als Konsumenten vom größeren Wettbewerb auf größeren Märkten profitieren. Auf der anderen Seite wurde ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt immer weiter geschwächt.

Österreich konnte auch in Zeiten der schlechteren Wirtschaftslage durch den ersten Ölpreisschock sein Niveau halten.

„Eine umfassende Studie über die Wirtschafts(Sozial)partnerschaft in Österreich kam zu dem Ergebnis, dass Österreich im Vergleich mit 17 demokratischen Industriestaaten, einschließlich USA und Japan, dank der Sozialpartnerschaft tatsächlich bis Anfang der achtziger Jahre eine >Insel der Seeligen< war. Der Wiederaufbau konnte innerhalb verhältnismäßig kurzer Zeit bewältigt, der Übergang vom Agrar- zum Industriestaat (zu dem allerdings im Zweiten Weltkrieg durch die Errichtung von Großbetrieben der Stahl- und chemischen Industrie die Weichen gestellt wurden) innerhalb verhältnismäßig kurzer Zeit bewerkstelligt und den seit Mitte der siebziger Jahre auftretenden Krisensymptomen konnte anfänglich besser als anderswo begegnet werden.“ (Klenner/Pellar, 1999, S. 515 f.)

Die 2. Ölkrise hatte allerdings auch auf Österreich Auswirkungen, aufgrund der deutlich nachlassenden Konjunktur kam es zu einer Beschäftigungskrise in den Jahren 1981/82.

„In der Wirtschaftskrise der 1980er Jahre löste die verschärfte Konkurrenz auf den Weltmärkten und auf den Binnenmärkten einen neuerlichen Schub an Rationalisierungen aus. Erstmals stieg die Arbeitslosigkeit auch unter qualifizierten Arbeitskräften und unter Hochschulabsolventen. Der Wettbewerb zwischen den Arbeitskräften verschärfte sich: Besonders Personen mit niedrigem Bildungsniveau, mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder in höherem Alter laufen seither Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.“ (Sieder/Steinert/Tálos, 1995, S. 24)

Die Krise betraf also den Ostblockstaat Ungarn ebenso wie das westliche Österreich.

Themen, die Arbeit der Gewerkschaften und auch die Gewerkschaftszusammenarbeit zu diesem Zeitpunkt beschäftigten, waren die geänderten weltwirtschaftlichen Bedingungen, wie die internationale Arbeitsteilung, die zu einer zunehmenden Konkurrenz der Länder führte, die hohe Arbeitslosigkeit weltweit, und die neuen Technologien, die auch heute eine ständige Anpassung der Berufsbilder und der Ausbildungen erfordern. Hier war die Gewerkschaft gefordert die Regierung zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zu drängen. Es wurden dazu auch konkrete Projekte gestartet, wie zum Beispiel die sog. „TOP-Aktion“, die hochwertige Unternehmensgründungen und Investitionen extra unterstützte (Lackinger, 2002, S.26). Ein großes Thema des ÖGB in den 80er Jahren war auch die Arbeitszeitverkürzung.

Auch der 10. Bundeskongress im Oktober 1983 stand unter dem Motto *„Arbeit für alle, Schwierige Zeiten gemeinsam meistern“*. Die einzelnen Themenbereiche betrafen die Wirtschaftspolitik, die Sozialpolitik, die Kultur, die Umwelt und auch internationale Gewerkschaftsarbeit.

Im Übrigen wurde 1987 Fritz Verzetnitsch zum Nachfolger Anton Benyas gewählt, Benya war bereits sehr lange Präsident und auch Verzetnitsch, wie wir es heute wissen, ist ein „Langzeitpräsident“ gewesen. Beide Präsidenten sollten hier unbedingt Erwähnung finden, weil sie über den vorliegenden Untersuchungszeitraum die Präsidenten des ÖGB waren. Im Falle Benyas ist auch interessant, dass er eine so lange Periode hindurch ohne Mitgliederverluste und Vertrauenseinbuße überstehen konnte (vgl. Klenner/Pellar, 1999, S. 639).

Der Langzeitpräsident Verzetnitsch, spielt in der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit nicht nur eine große Rolle, weil er gerade auch zur Zeit der Wende und dann über den gesamten weiteren Untersuchungszeitraum Präsident war, sondern weil er auch eine sehr freundschaftliche Beziehung zu seinen ungarischen Kollegen – insbesondere zu Sándor Nagy – pflegte. „ÖGB and Verzetnitsch – are a brand name in the Hungarian union movement. Fritz is a friend, a promoter of good neighbourly relations, ...” - ist zu lesen in einem Band, das zum 60. Geburtstag Fritz Verzetnitschs vom ÖGB Verlag herausgegeben wurde. Weiters ist im Buch zu lesen „We have seen the big efforts Fritz is ready to make: compelling even his family members to join, one summer he undertook the mission of cycling through Transdanubium, along the Danube river. We still wonder, was it to see the nature, the land and get first hand “rough” impressions, or also to meet every single union member on the road?!”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Festschrift zum 60. Geburtstag Verzetnitschs mit dem Titel „60 Jahre Fritz Verzetnitsch – ein Leben für die Bewegung“, erschienen im ÖGB Verlag

## **4.2 Kommunikation und Kooperation - Analyse**

Anfang der 80er Jahre waren natürlich auch die Zusammenkünfte österreichischer und ungarischer Gewerkschafter von der weltwirtschaftlichen Situation geprägt. Abgesehen von den Themen, die auch schon die 70er Jahre dominiert hatten (Bildungsarbeit, Humanisierung), wurden die sozialpolitischen Errungenschaften Österreichs wie die Verbesserungen im Arbeitsrecht, die Demokratisierung des Arbeitslebens (Kollektivvertrag, Betriebsrätegesetz, Arbeitsverfassungsgesetz) und die Sozialpartnerschaft ein großes Thema. Während in der Kommunikation in den 1970er Jahren eher allgemeine Themen auf den Tisch kamen, waren die Themen der 1980er bereits wesentlich ernster, auch internationaler. Zu diesen zählt der Weltfrieden bzw. die Abrüstung.

„Die antimilitaristischen Traditionen der Arbeiterbewegung reichen bis in ihre Anfänge zurück [...]. Die ungeheuren Waffenpotentiale sind zu einer unmittelbaren Gefahr für die Existenz aller Völker geworden. Die Produktion dieser Waffen beeinträchtigt darüber hinaus auch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung aller Staaten, verbraucht anderweitig benötigte Rohstoffe, bindet dringend benötigtes Fach- und wissenschaftliches Personal [...]. Die Möglichkeiten der Gewerkschaften zum Fortgang des Entspannungs- und Abrüstungsprozesses beizutragen, sind beschränkt. Die Gewerkschaften können allerdings durch ihre nationale und internationale Arbeit immer wieder deutlich machen, dass für die Arbeitnehmer der Krieg *keineswegs* ein unvermeidbares Naturereignis ist, sondern ein Ergebnis einer von Menschen gesteuerten Entwicklung (Mehrnies; Wellmann, 591 f.)

Die ungarischen Gewerkschaften verfolgten trotz gegenteiliger Weltanschauung ähnliche Ziele, wie die westlichen Gewerkschaften.

„Die in den kapitalistischen Ländern verfolgte neokonservative Politik verbindet sich mit gewerkschaftsfeindlichen Bestrebungen. Daraus erwächst eine große Gefahr für die dort tätigen Gewerkschaften. Das bedeutet, dass es zwischen den Gewerkschaften der kapitalistischen Länder auch ein gewisses gemeinsames Interesse gibt (gegen den Krieg bzw. im Schutz der Interessen der Arbeiterschaft), das die Grundlage für ein gemeinsames Auftreten bilden könnte.“ (Buza, 1988, S. 340).

In diesem Kapitel ist es auch sinnvoll zu beschreiben, wie der ÖGB bzw. die Funktionäre Ungarn in den 1980er Jahren sahen. Im Text K\_80\_35 wird über eine Anfang 1987 unternommene Kurzstudienreise des ÖGB (Betriebsräte und Funktionäre), die auf Einladung des SZOT stattgefunden hat, berichtet. Hier wird Ungarn als ein Land, das sich immer offensiver an der westlichen Wirtschaft orientiert beschrieben. Es wurden große Werke besichtigt (z.B. RABA-Győr), wo bereits nach westlichen Standards an modernen Geräten und Maschinen gearbeitet wurde, ein Großteil der Produkte war auch für den Export bestimmt. Im Rahmen dieser Betriebsbesichtigungen konnte man sich zu dem Thema „Einführung neuer Produktionstechniken“ austauschen und Probleme wie die neuen Formen der Arbeitsbelastung und ihre Auswirkung auf die Gesundheit diskutieren. Hier konnten die österreichischen Gewerkschafter im Rahmen einer „heftigen Diskussion“ (K\_80\_35) feststellen, dass die ungarischen Gewerkschafter das eben erwähnte Problem als bei weitem nicht so bedrohlich empfanden, wie die österreichischen Akteure und sie aus ökonomischen Gründen die Rationalisierung und Ausweitung der Produktion weiter vorantrieben. Auch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit spielten in Ungarn die ökonomischen Aspekte eine große Rolle, im Näheren die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise und die des Wettrüstens auf die Volkswirtschaft.

Während dieser Kurzstudienreise wurde von den Gewerkschaftern, sogar von führenden Präsidiumsmitgliedern, wie Márton Buza die Problematik

der hohen Verschuldung Ungarns offen angesprochen. Diese Situation bereitete der ungarischen Gewerkschaft große Kopfzerbrechen. Man sah sich in Zukunft gezwungen desolate Betriebe zu schließen und gefährdete damit die verfassungsrechtlich verankerte Vollbeschäftigung. Zu dieser Zeit war in Ungarn eine 40 Stunden-Arbeitswoche üblich, man spekulierte damit, die Arbeitszeit zu verkürzen, um die Vollbeschäftigung weiterhin aufrechterhalten zu können. Diverse Reformvorschläge für die Wirtschaft wurden lt. Búza von den Arbeitnehmern als positiv aufgenommen, da man sich davon einen materiellen Wohlstand nach den Mustern westlicher Industrieländer erhofft.

Ein weiteres interessantes Detail der Gespräche während der Kurzstudienreise ist, dass die österreichischen Gewerkschafter feststellen mussten, dass Ungarn, während seinen Bestrebungen sich an westlichen Wirtschaftsstandards zu orientieren die gleichen Fehler beging, wie man sie auch in den westlichen Ländern fand, im Konkreten ging es hier um die Bereiche Umweltschutz, Arbeitnehmerschutz und weitere soziale Aspekte, die vernachlässigt wurden.

## **Exkurs: Konferenz über Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa, Helsinki 1975**

Was das Thema Abrüstung anbelangt, sollte an dieser Stelle die erste Konferenz über Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (KSZE) von Helsinki nicht unerwähnt bleiben. Diese bot sich als Konfliktregelungsmechanismus und verabschiedete Dokumente zur friedlichen Entwicklung Europas und zur Wahrung der Menschenrechte, die in vielen Punkten ignoriert worden waren, an die man jetzt aber anknüpfen konnte. 1989 kam es nach jahrelangen Verhandlungen zu einer ersten Einigung zwischen den 35 teilnehmenden Staaten, die unter anderem weitere vertrauensbildende Maßnahmen und neue Abrüstungsverhandlungen für konventionelle Waffen vorsah. Das Schlussdokument wurde schließlich 1990 in Paris unterzeichnet, auch von der Sowjetunion (vgl. Klenner; Pellar, 1999, S. 691). Ungarn war zufrieden mit dem Schlussdokument, da es sich auch mit dem Problem der Grenzziehung von Trianon befasst hat und die gewaltsame Änderung der Landesgrenzen Ungarn eindeutig verbot. Erwähnenswert ist an dieser Stelle auch Kádárs legendäre Rede auf der Konferenz in Helsinki

"Mi annak a magyar népnek a küldötteiként veszünk részt ezen a történelmi jelentőségű tanácskozáson, amely államot alapítva 1100 éve él a Duna-Tisza táján, Európa közepén, így múltunk és jövőnk egyaránt az itt élő népek sorsához kötődik. Meggyőződésünk, hogy Európa minden népének legfőbb kívánsága a béke. Ha lehetséges, még fokozottabban így van ez a magyar nép esetében, amely évszázadokon át a hadak útjának kereszteződési pontján élt és mérhetetlen véráldozatokat hozott, hogy fennmaradhasson és megőrizze államát a fenyegető pusztulással szemben. Századunkban, az első világháború hiábavaló áldozatainak után a vesztes Magyarország területe a korábinak egyharmadára csökkent, a második világháborúban, urai bűnéből a rossz oldalon vérezve, elvesztette felnőtt

lakosságának 8 %-át, és az ország romhalmazzá vált" - mondotta kül- és belföldön egyaránt jelentős figyelmet kiváltva<sup>13</sup>. (Quelle: Der ungarische Historiker Ignac Romsics bei einem Vortrag in Wien am 06.11.2008)<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Wir sind Teilnehmer an dieser historischen Konferenz als Gesandte jenes ungarischen Volkes anwesend, das seit 1100 Jahren in einem selbst gegründeten Staat im Donau-Theiß-Gebiet lebt, mitten in Europa, so ist sowohl unsere Vergangenheit als auch unsere Zukunft mit dem Schicksal der hier lebenden Völker verknüpft. Unsere Überzeugung ist, dass der größte Wunsch aller europäischen Völker der Frieden ist. Wenn möglich, dann ist das im Fall des ungarischen Volkes, das Jahrhunderte lang im Kreuzungspunkt von Feldzügen lebte und unmessbar viele Blutopfer brachte, um sich und seinen Staat vor der Vernichtung zu schützen, noch stärker. In unserem Jahrhundert, nach den unnötigen Opfern des Ersten Weltkrieges, wurde das Gebiet des Verlierers, Ungarns auf ein Drittel von früher reduziert, im Zweiten Weltkrieg verlor es durch die Schuld seiner Führer, die das Volk auf der falschen Seite blutige Kämpfe durchführte ließ 8% seiner erwachsenen Bevölkerung und das Land wurde zu einer Ruine“ – sagte Kádár und machte damit sowohl im Aus- als auch im Inland deutlich auf sich aufmerksam.

<sup>14</sup> Die Autorin der vorliegenden Arbeit war beim Vortrag Romsics' als Dolmetscherin im Einsatz

Auf der folgenden Abbildung sieht man Kádár bei der Unterzeichnung des Schlussdokumentes, im Hintergrund die Dolmetschkabinen. Kádárs Rede macht auch deutlich, dass ohne eine qualitativ hochwertige Dolmetschleistung eine Rede nicht die entsprechenden Reaktionen auslösen würde, betrachtet man den Text der Rede, so ist eindeutig, dass ohne historisch-kulturelle Hintergrundkenntnisse eine korrekte Dolmetschung nicht möglich gewesen wäre.



Abb. 8 Kádár bei der Unterzeichnung des Schlussdokuments von Helsinki<sup>15</sup>

<sup>15</sup> <http://mti.hu/125/viewattachment/view/109721/98/0/> [5.01.2009]

Aktennotizen bzw. Kurzprotokolle (K\_80\_52, K\_80\_53) aus dem Jahre 1983 geben Informationen über den Austausch von Studiendelegationen. Eine SZOT-Studiendelegation in Österreich möchte über folgende Themen informiert werden:

- Rechte und Kompetenzen der Betriebsräte
- Die Arbeiterkammern und ihre Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften
- Bildungsarbeit des ÖGB und deren Methoden
- Zielsetzungen der Gewerkschaftsbewegung und erzielte Erfolge bei der Humanisierung der Arbeit.

Bei der Untersuchung der Kommunikation, insbesondere die Organisation der Studienreise findet sich ein interessanter Rich Point, es gab nämlich aufgrund eines Irrtums der SZOT-Organisationsabteilung 2 Teilnehmer mehr, als zunächst bekannt gegeben. In Österreich war man lt. Aktennotiz der Meinung, dass man die zusätzlichen Teilnehmer nicht abweisen könne, aber man dafür beim nächsten Termin nach Ungarn man auch 2 Personen mehr schicken würde. Diese Reaktion kann aus Sicht der Kommunikation bzw. der interkulturellen Kompetenz auf zweierlei Arten ausgelegt werden, einerseits steht sie für die interkulturelle Kompetenz der österreichischen Akteure, denen wohl bewusst sein mochte, dass explizite Abweisungen für Ungarn - als High-Context-Kultur - besonders schroff wirken würde, andererseits könnte es durchaus sein, dass keine bewusste Kulturkompetenz dahinter steckt, sondern einfach die Möglichkeit genützt wird auch die österreichische Delegation zu vergrößern, dagegen spricht allerdings die Kultur Österreichs, denn Low-Context-Kulturen sind offen und direkt, d.h. die österreichischen Partner würden vermutlich direkt vorschlagen zwei Teilnehmer mehr zu schicken, würden sie das wollen.

Im März 1984 kam es in Ungarn/Balatonfüred zu einer Aussprache einer SZOT/ÖGB Spitzendelegation mit Sándor Gáspár, Lajos Méhes, Anton Benya, Fritz Verzetnitsch. Neben der gegenseitigen Information über die

Gewerkschafts- und die Wirtschaftslage beider Länder wurde auch die internationale Gewerkschaftspolitik besprochen, dabei diskutierte man unter anderem über die „polnische Frage“ und stellte fest, dass man diese stilllegen sollte, denn sie behindert bloß die internationale Gewerkschaftsarbeit. Die ungarische Delegation wurde von zwei Übersetzern (vermutlich Dolmetscher Anm. d. Autorin) begleitet. Ein weiterer Diskussionspunkt war auch die Atomenergie und die Frage der Endlagerung, die Energiepolitik bzw. das Problem der Energieversorgung war bereits seit der 1. Ölkrise ein großes Thema, die stark angestiegenen Ölpreise erforderten neue Wege in der Energiepolitik. In Österreich wurde 1978 die Inbetriebnahme des Kernkraftwerkes in Zwentendorf durch eine Volksabstimmung abgelehnt, im Gegensatz dazu ging das ungarische Atomkraftwerk Paks 1983 ans Netz. Zu diesen Punkten finden sich allerdings keine näheren Aussagen in den Korpora. Allerdings sollte hier unbedingt Erwähnung finden, dass die Abstimmung gegen das Atomkraftwerk für den ÖGB eine Niederlage bedeutete, denn der Gewerkschaftsbund befürwortete Angesichts der schwierigen Lage bezüglich Energieversorgung die Inbetriebnahme des Kraftwerkes, weiters war man auch der Meinung, dass man mit dem Bau auch jede Menge Arbeitsplätze hätte schaffen können. Damals war der Faktor Umwelt kein Thema.

Das Kurzprotokoll dieses Treffens beinhaltet mehrere Aussagen, die auf die gute Zusammenarbeit hindeuten. So stellte Benya fest „was die bilateralen Beziehungen betrifft, so hat sich hier nichts geändert: Wir sind und bleiben Freunde.“ Gáspár betonte mit folgender Aussage ebenfalls die gute Beziehung: „der Verlauf dieses Treffens hat wieder einmal bewiesen, wie wichtig solche Konsultationen unter Freunden sind, da man bei dieser Gelegenheit wichtige und authentische Informationen austauschen kann.“ Vergleicht man nun diese Aussagen mit denen aus den 1970er Jahren, so stellt man fest, dass sich die Beziehung zwischen dem ÖGB und dem SZOT verstärkt haben, was man in den 1970ern noch enttäuscht über die

wenigen bis gar keinen Besuche von Benya, so trifft man in der Kommunikation in den 1980ern auf freundschaftliche Worte.

Im Korpus K\_80\_47 liest man über das Treffen der Spitzendelegation vom ungarischen Pressedienst: „ Es wurde darauf hingewiesen, dass, unabhängig von der Weltanschauung, das grundlegende Ziel aller Gewerkschaften Abrüstung, Entspannung, Frieden, wirtschaftlichen Entwicklung und eine friedliche Welt sei.“

Einen Tag nach dieser Aussprache trat der Generalsekretär des ungarischen Gewerkschaftsbundes Lajos Méhes, der als Nachfolger Kádárs gehandelt wurde, überraschend zurück, begründet wurde der Rücktritt mit gesundheitlichen Problemen (K\_80\_47).

Verglichen mit den 70er Jahren ist der Ton der Kommunikation häufig wesentlich freundlicher, freundschaftlicher und spiegelt gute Beziehungen wider. Ein besonders gutes Beispiel dafür ist der Korpus K\_80\_42, in dem József Timmer (Sekreträr des Zentralrates der Ungarischen Gewerkschaften) in einem Brief an Alfred Ströer (leitender Sekretär des ÖGB) seinen Rücktritt aus seinem Amt aus Altersgründen bekannt gab. Der Brief ist sehr persönlich verfasst und ist von einem besonders freundlichen bzw. freundschaftlichen Ton geprägt, bereits die Anrede „Lieber Fredi“ lässt auf eine sehr gute Beziehung schließen. „Ungarn gehört –aus österreichischer Sicht- zu den diffusen Kulturen, d.h., wo berufliche und private Bereiche nicht so streng oder manchmal gar nicht getrennt werden. Ein guter Arbeitskollege ist mehr als ein Kollege, er ist wie ein Freund (...)“ (Reif, Schwarz, 2006, S. 89)

Timmer betonte in seinem Brief auch die „langjährige kollegiale und freundschaftliche Zusammenarbeit im Dienst an der Sache der Arbeitnehmer“.

Bestätigt wird die Annahme, dass der Kontakt nicht nur erfolgreich sondern auch freundschaftlich war durch die Antwort Ströers, die ebenso freundschaftlich formuliert ist und auch die gute Kooperation hervorhebt:

„Auch wir möchten Dir für die langjährige, freundschaftliche und von keinem echten Problem überschattete Zusammenarbeit auf bilateraler Ebene, herzlich danken“ (K\_80\_42). Wobei hier die Aussage „von keinem echten Problem überschattet“ auf jeden Fall als ein Hotspot gewertet werden muss, da er doch darauf schließen lässt, dass es ev. kleine Meinungsverschiedenheiten gegeben haben könnte. Bezüglich der Anrede und div. anderen Floskeln kann festgehalten werden, dass diese ebenso freundschaftlich sind, wie die Timmers, allerdings fällt auf, dass Timmer Ströer persönlich anspricht („Du“) und Ströer im Namen seines Teams antwortet („wir danken Dir“ usw.).

Betrachtet man in diesem Zusammenhang die eingangs erwähnten Kulturstandards, so werden diese insbesondere durch die ungarische Formulierung, die stark informell ist, bestätigt. „Heute noch symbolisiert eine informelle Anrede ein positives Gesprächsklima [...]. Eine Vermischung der Lebens- und Arbeitsbereiche ist in Ungarn gegeben. (Familie/Freunde/private Angelegenheiten haben eine hohe Priorität).“ (Fink; Meierewert, 2001, S. 112 ff)

Zwar sind die österreichischen Antworten in diesem Fall durch die Verwendung der ersten Person Plural weniger persönlich, als die ungarischen Inhalte, dennoch wurde hier kulturkompetent kommuniziert.

Nach der Sitzung 1984 in Balatonfüred (ÖGB und SZOT Sekretariate auf höchster Ebene) wurde die nächste ähnliche gemeinsame Sitzung für Anfang 1985 geplant (K\_80\_39). Die österreichische Seite bereitete sich gut auf die Gespräche vor, denn wie Oben bereits erwähnt hat Ungarns Regierung Anfang 1985 beträchtliche Preiserhöhungen beschlossen. Der XIII. Parteitag der ungarischen KP tagte zu diesem Zeitpunkt. Thema der Gespräche bei dem Treffen waren die Aussagen vom Parteitag, wo festgestellt wurde, dass die Lage einzelner Bevölkerungsschichten schwieriger geworden war. Ein neues Thema das hier nun auftauchte ist die Umwelt, es ist von der Bedeutung der Erhaltung der Naturschätze und von der Abwendung von Umweltschäden die Rede. Schließlich beginnt zu

dieser Zeit auch die Umweltbewegung in Ungarn zu erwachen, insbesondere in Bezug auf das Staudammprojekt Gabčíkovo-Nagymaros.

Die Stellungnahme nach dem Treffen ist ähnlich den bisherigen Stellungnahmen: „Die Delegationen unterstrichen die positive Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen den österreichischen und den ungarischen Gewerkschaften im vergangenen Jahr.“ Man möchte die freundschaftlichen Beziehungen weiter ausbauen und festigen. Auch wird betont, dass beide Seiten für die Abrüstung, Entspannung und den Frieden eintreten, ungeachtet der ideologischen Zugehörigkeit. (K\_80\_39)

Im Zusammenhang mit diesem Treffen ist bezüglich Kulturkompetenz das Rahmenprogramm untersuchenswert. Dazu zählen unter anderem ein Heurigenbesuch, der Besuch der Spanischen Hofreitschule und auch ein Opernbesuch. Man sieht hier also ganz deutlich, dass auch die österreichische Seite bewusst österreichische Kultur präsentiert und sich dafür auch der Klischees gerne bedient.

Zwischen 14. und 16. Februar 1986 wurde der 25. Kongress der ungarischen Gewerkschaften abgehalten, dazu wurden natürlich auch Vertreter des ÖGB eingeladen. Die offizielle Einladung ist in formellem Ton verfasst und trägt die Unterschrift Gáspárs. Dazu wurde direkt auch ein persönliches Informationsschreiben geschickt, vom Sekretär für Internationale Verbindungen, wo die österreichischen Kollegen mit dem Du-Wort angesprochen werden, in einem sehr freundschaftlichen Ton (K\_80\_40). Dass extra ein zweiter, wesentlich informellerer Brief auch noch gesendet wurde, zeigt ganz klar, dass die Beziehungen tatsächlich sehr gut waren, so wie dies auch immer wieder betont wurde. In dem Brief wird der ÖGB gebeten den österreichischen Gruß schon vorab zu senden, zwecks Erleichterung der Übersetzung. An dieser Stelle sei angemerkt, dass während der Untersuchung der Texte auffällt, dass beiderseits großer Wert auf professionelle Übersetzungs- und Dolmetschleistungen gelegt wurde. Diese Tatsache spricht auf jeden Fall für die Kulturkompetenz der Partner, denn in vielen internationalen Kooperationen wird dieses wichtige Detail bis heute gerne vernachlässigt.

In der Grußbotschaft wurde die bereits zur Tradition gewordene freundschaftliche Beziehung, der rege Austausch von Funktionären auf kulturellem und bildungspolitischem Gebiet betont.

„Das gemeinsame Anliegen von Arbeitnehmerorganisationen, auch, wenn sie in verschiedenen Gesellschaftssystemen leben, muss in erster Linie die Sicherung des Friedens, die Erhaltung des Einkommens und der Fortbestand des sozialen Dialogs sein. [...] Aus diesem Grund sieht der ÖGB mit besonderer Aufmerksamkeit und reger Anteilnahme, dass die Entwicklung der ungarischen Werktätigen, eine überwiegend verantwortungsvolle, konsequente und positive Politik in den vergangenen Jahren angestrebt und erreicht hat. [...]“ (K\_80\_40)

Auch in der Grußbotschaft wurde betont, dass sich die Arbeitswelt stark verändert und die neuen Technologien, der steigende Produktivitätsdruck die Gewerkschaftsbewegungen international vor schwierige Aufgaben

stellen. Man war der Meinung: Abhilfe könne nur die Solidarität und die Konsequenz schaffen.

Im Text K\_80\_36 bat der SZOT den ÖGB um den Empfang einer Delegation in Wien im Oktober 1986. Hier wurde auch um die Erörterung konkreter Themen gebeten: Die ungarische Delegation möchte mehr über die Struktur der Arbeiterkammer, ihrer gesetzlich verankerten Rechte, Aufgaben und auch über die Praxis der Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer wissen. In der Kommunikation bezüglich des Empfanges der Delegation wurde auch über telefonische Abstimmungen berichtet. Man merkt hier, dass bestimmte Themen nun in Ungarn immer aktueller wurden, schließlich handelte es sich hier schon um die Zeit, als die ungarische Führung bereits erkennen musste, dass die wirtschaftliche Lage in Ungarn problematisch war.

Mit Sicherheit war Österreich ein Vorbild für die ungarische Gewerkschaftsbewegung, da ab nun immer häufiger um Termine gebeten wurde, bei denen die ungarischen Delegationen die österreichischen Strukturen studiert haben. Als Sándor Nagy 1989 von der österreichischen Tageszeitung „die Presse“ gefragt wurde, ob der ÖGB ein Vorbild für den SZOT ist, antwortete er folgenderweise „In vielerlei Hinsicht ja. Ich möchte da unterscheiden. Es gibt die Deklaration, Teilhaber an der Macht zu sein und in Wirklichkeit eher die Positionen der politischen Macht zu vertreten. Und es gibt das Fernbleiben von der Macht, wobei man durch Massenunterstützung zum Machtfaktor wird. Letzteres wäre für uns besser.“ (K\_80\_09)

Aus Sicht der Kommunikation ist der Text K\_80\_34 besonders interessant, da er auch die bewusst indirekte Kommunikationsweise des ÖGB deutlich zeigt. Der Text ist ein Einladungsschreiben aus Ungarn, aus dem Jahre 1987, an den ÖGB zu einer Konferenz mit anschließender Friedenskundgebung in Ungarn anzureisen. Auf dem Brief aus Ungarn befindet sich ein Hinweis „...wir sollen zu diesem Brief eine freundliche

Absage schreiben [...], mit dem Hinweis, dass unsere Funktionäre wegen des bevorstehenden 11. Bundeskongresses unabkömmlich sind.“(K\_80\_34) Der schreibmaschinengeschriebene Hinweis und der Begriff „freundliche Absage“ lassen die Schlüsse zu, dass man nicht bloß wegen des bevorstehenden Bundeskongresses absagen möchte, sondern, dass die Teilnahme an der Kundgebung vermutlich eher unangenehm gewesen wäre.

Auch in den 1980er Jahren spielen Klischees eine gewisse Rolle. In einem Bericht über eine Exkursion liest man „[...die Betreuung war ausgezeichnet und von der für Ungarn typischen Gastfreundschaft und Herzlichkeit getragen]“ (K\_80\_11). Diese Aussage ist einerseits interessant, weil sie auch die Erwartungshaltung der Österreicher widerspiegelt, andererseits lässt sie die nicht ganz ernst gemeinte Frage auch zu, ob denn nicht auch andere Länder, die Delegationen eingeladen haben, genauso freundlich waren? Auch wenn das Klischee der gastfreundlichen Ungarn nicht von ungefähr kommt, schließlich mahnte bereits der Heilige Stephan seinen Sohn zu einem guten Umgang mit Gästen bzw. Fremden, denn diese würden neue Sprachen und Bräuche in das Land bringen und damit das Ansehen des Landes steigern.

Gegen Ende der 80er Jahre, als dann die Wende immer näher rückte, gab es immer mehr Anfragen, in denen es um Unterstützung durch den ÖGB ging, die von ungarischer Seite erbeten wurde, dabei handelte es sich um ganz konkrete Themen, wie in einem Dokument des ÖGB 1988 vermerkt wurde: „Die ungarische Gewerkschaft braucht Hilfen: wirtschaftlicher Art, über Betriebsarbeit, gewerkschaftlicher Arbeit, Aufbau der Gewerkschaften, Sozialversicherung, Gesellschaftsrecht, Umgang mit den Arbeitgebern. Das Hauptproblem der Gewerkschaften zu dieser Zeit: fehlendes Wissen über demokratische Entscheidungsprozesse, fehlendes Wissen über Funktionieren in sozial- und wirtschaftspolitischer Hinsicht, Fehlen von Arbeitgeberorganisationen.“ (K\_80\_00)

Diese Aussage bestärkt die Vermutung, dass die Kooperation vor dieser Zeit, insbesondere in den 70er und bis Mitte der 80er Jahre nicht besonders intensiv im Sinne von Know-How-Austausch sein konnte, schließlich wurden ja einige dieser Themen lt. Protokolle der Treffen bereits vielfach behandelt.

### **4.3 Resümee – interkulturelle Kompetenz in den 1980er Jahren**

Zwar handelt es sich bei den untersuchten Korpora aus dem ÖGB-Archiv zum Teil um übersetzte Texte oder in deutscher Sprache verfassten Texte nicht deutschsprachiger SZOT-Mitarbeiter bzw. Funktionäre, dennoch sind die meisten Schriftstücke von einem „ungarischen Ton“ gekennzeichnet, es gibt allerdings auch einige Texte, die für Ungarn doch zu formell klingen, speziell weil die österreichischen Texte (Antworten auf Briefe usw.) beinahe durchwegs vom „Du-Wort“ gekennzeichnet sind, wie „ Werte Kollegin Tamás! (...) Ich wäre Dir sehr verbunden, wenn Du (...)“ usw. Hier ist sehr interessant zu beobachten, dass die beiden Kulturen einen rücksichtsvollen Umgang miteinander pflegten, schließlich geht man davon aus, dass lt. den bereits definierten Kulturstandards ein informeller Stil den Ungarn zugesprochen wird und umgekehrt den Österreichern der formelle Stil (dazu gehört z.B. dass Österreicher gerne Titel verwenden und auch gerne damit angesprochen werden), in den genannten Fällen handelten die Akteure äußerst kompetent, indem sie praktisch einen „Rollentausch“ vorgenommen haben. Wobei hier mit hoher Wahrscheinlichkeit die „interne Sprache“ des ÖGB auch eine wichtige Rolle spielt, denn für die „Genossen“ ist schließlich auch eher eine informelle Anrede, eine freundschaftlichere Art der Kommunikation charakteristisch. Deshalb ist die vorliegende Untersuchung auch bezüglich der bisher definierten Kulturstandards (oder zumindest den meisten) interessant, da diese eher anhand von Umfragen und Interviews in Unternehmen entstanden sind, doch die typische Unternehmens – Business- Kultur, die Kommunikation innerhalb dieser, unterscheidet sich auf jeden Fall von der Kultur und der Kommunikation in politischen Institutionen wie der Gewerkschaft. Eventuell könnten sich aus der Analyse der gegebenen Kommunikationssituationen auch neue Kulturstandards ergeben.

Weiters lässt sich anhand der Themen und ihrer gemeinsamen Behandlung („heftige Diskussion“ – K\_80\_35) sehr gut erkennen, dass die Zusammenarbeit in den 1980er Jahren eine ganz andere Qualität und Intensität hatte, als in den 70er Jahren. Der freundliche Umgang miteinander wurde aber weiterhin gerne betont: „Abschließend kann festgestellt werden, dass nicht nur die langjährige Freundschaft zu unserem gastfreundlichen Nachbarn vertieft werden konnte, sondern dass auch ein Beitrag geleistet wurde, aus den beiderseitigen Erfahrungen der Sozial- und Wirtschaftspolitik zu lernen.“ (K\_80\_35)

## 5. Analyse der 1990er Jahre

Dieses Jahrzehnt war bestimmt von globalen politischen und wirtschaftlichen Veränderungen, die sich bis heute auf alle Nationalstaaten stark auswirken. Werden sich Wohlfahrtsstaaten mit ihren Strategien über Wasser halten können? Diese und viele andere Fragen beschäftigten auch die Gewerkschaftszusammenarbeit.

Auch die Kommunikation zwischen den ehemaligen Ostblockstaaten und dem Westen spielt sowohl in den immer enger werdenden Wirtschaftskooperationen als auch in der Gewerkschaftszusammenarbeit eine große Rolle, sie birgt jedoch auch ein großes Konfliktpotenzial.

„Ohne nun die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme in den osteuropäischen Ländern auf rein kommunikative Probleme reduzieren zu wollen, dürfte offenkundig sein, dass Kommunikation als eine – in doppelter Bedeutung ‘atmosphärische’- Hülle der gesamten Transformationsprozesse fungiert.“ (Bolten, 1995, S. 52)

Der Prozess der Globalisierung war in den 1990er Jahren in Österreich keine neue Erscheinung, mit ihren Phänomenen war das Land schon viel früher und auf ganz unterschiedlichen Gebieten konfrontiert, ganz anders als Ungarn, wo die Globalisierung noch nicht die Ausmaße, wie im Westen angenommen hatte.

Befreit von einem erdrückenden System, musste sich Ungarn nun in einer neuen Welt- und Werteordnung neu positionieren und mit den Einflüssen und Auswirkungen der Globalisierung umgehen lernen. Jahrzehntelang hinter dem Eisernen Vorhang, war nun der heiß ersehnte Westen da, vielleicht sogar etwas zu Nahe und zu schnell. Denn mit den wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Auswirkungen war Ungarn allein überfordert. Verbündete zu finden, wäre sicher keine einfache Sache gewesen, und so kamen den Ungarn die jahrzehntelangen, guten Beziehungen zu Österreich auch in dieser schwierigen Phase zu Gute.

## **5.1 Der Beginn des kulturellen Wandels durch die politische Wende**

Die bewusste interkulturelle Interaktion über Jahrzehnte hinweg, befand sich nach der Wende in einem neuen Kontext. Die gesamte Begriffswelt mitsamt den Symbolen einer Kultur veränderte sich stark. „Der politische Wandel ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein Prozess, während dessen sich nicht nur die politischen Strukturen und die sozialen Institutionen einer Gesellschaft verändern, sondern die ganze kulturelle Welt der Gesellschaft umgebaut wird. [...] Es heißt, dass der politische Systemwechsel in Osteuropa als ein Schwellenzustand, einer Art soziokulturellen Zwischenstadiums versanden und interpretiert werden kann, in dem die früheren sozialen Normen und Werte nicht mehr wirksam sind, während die darauf folgenden Normen, Werte und kulturellen Regeln noch nicht „geltend“ sind.“ (Niedermüller in Brednich/Schmitt, 1997, S. 117)

Bei einer Analyse, wie der vorliegenden muss also auch berücksichtigt werden, dass sich Ungarn in der nun zu untersuchenden Dekade in einem solchen Schwellenzustand befindet.

Charakteristisch für Ungarn war, dass am Anfang der 1990er Jahre der Sozialismus in jedem Bereich eine negative Bedeutung erhielt, dies änderte sich im Verlauf der Jahre, heute hat man häufig ein nostalgisches Bild dieser Zeit, das mag natürlich auch daran liegen, dass ein solches Bild von den wirtschaftlichen und politischen Probleme der Gegenwart ablenken.

„Es wird dabei aber geflissentlich verdrängt, dass die gewährten sozialen Versorgungsleistungen viel höher waren, als es das wirtschaftliche Entwicklungsniveau Ungarns erlaubt hätte. Die Überschätzung der eigenen Wirtschaftskraft und die Wunschvorstellung von einer Versorgung auf dem Niveau eines westeuropäischen Wohlfahrtsstaates gehen dabei eine brisante Mischung ein, deren Unerfüllbarkeit evident ist und die derzeit alle Regierungen überfordert.“ (Fischer/Gündisch, 1999, S. 261)

Die Wende brachte auch noch ein weiteres Problem für die Gesellschaft mit sich: Zwar war es auch schon zu Zeiten des Sozialismus klar, wenn auch unausgesprochen, dass es Unterschiede zwischen den Gesellschaftsschichten gab, nach der Wende aber wurde die Kluft nur noch größer. Schon in den 1980er Jahren befassten sich Wissenschaftler mit diesem Phänomen. Man ging davon aus, dass die zunehmende Bedeutung der so genannten Schattenwirtschaft die Struktur der ungarischen Gesellschaft wesentlich verändern würde. Die marktwirtschaftliche Ordnung brachte eine erheblich größere Ungleichheit mit sich, diese konnte auch mittels Statistiken gut erhoben werden. „Sowohl die Angaben über die Einkommen [...] wie über die Lebensbedingungen [...] zeigen wesentliche Unterschiede zwischen den Schichten. Je teurer ein Einrichtungsgegenstand oder ein Gebrauchsgut ist und je „moderner“ – je weniger es schon allgemein verbreitet ist -, desto größer sind die Unterschiede. Aus den Angaben über Pro-Kopf-Einkommen geht ebenfalls eindeutig hervor, dass die Differenzierung der Einkommen nach Schichten von 1993 bis 1995 angestiegen ist. Es lässt sich feststellen, dass sich in der Struktur der ungarischen Gesellschaft derzeit bedeutende Veränderungen vollziehen“. (Andorka, 2001, S. 159)

Wie bereits festgestellt, bringen gravierende politische und wirtschaftliche Veränderungen auch eine Veränderung von gesellschaftlichen Aspekten bzw. von Kulturstandards mit sich. Dass dieser Prozess nur sehr langsam voranschreitet beschreibt die folgende Aussage: „Ungarische Werteuntersuchungen [...] legen die Folgerung nahe, dass man in der ungarischen Gesellschaft jenen Werten – Freiheit, Verantwortungsgefühl, individuelle Entscheidungen – geringeres Gewicht beimisst, die dem erfolgreichen Funktionieren der modernen Wirtschaft und Gesellschaft dienen.“ (Andorka, 2001, S. 528)

Andorka schreibt weiter, dass auch das Vertrauen unter Partnern im politischen und im wirtschaftlichen Leben nach der Wende sehr gering ist,

obwohl dieses sehr wichtig wäre um eine funktionierende und moderne Marktwirtschaft am Leben zu erhalten. All diese Faktoren müssen bei einer Analyse von interkulturellen Interaktionen in den 1990er Jahren auf jeden Fall berücksichtigt werden.

Wie in den vorangegangenen Kapiteln bereits beschrieben, haben große historische Ereignisse erhebliche Auswirkungen auch auf die Wertesysteme von Kulturen. So ist es auch im Falle Ungarns, denn die Wende brachte auch neue Aspekte mit ein. So fand ein Modernisierungsprozess statt, der besagt, dass zum Beispiel die Werte der Gemeinschaft nicht mehr sehr geschätzt wurden, die Rationalität ist in den Vordergrund getreten, der materielle Wohlstand wurde weit höher bewertet als vor dem Systemwechsel. Dennoch kann man nicht mit Bestimmtheit sagen, ab wann die materialistischen Werte in Ungarn diese Bedeutung bekommen haben. Möglicherweise ist sie die Folge der Stagnation und der Senkung des Lebensstandards der 80er Jahre und des geringeren Sicherheitsgefühls (vgl. Andorka: 2001, S. 457)

## ***5.2 Politik, Wirtschaft und Gewerkschaftsarbeit in Ungarn in den 1990er Jahren***

Im März/April des Jahres 1990 fanden in Ungarn die ersten freien Wahlen seit 1947 statt.

„Das für Ungarn charakteristische politische Desinteresse breiter Bevölkerungskreise äußerte sich bereits bei diesen ersten demokratischen Wahlen mit einer Wahlbeteiligung von nur 50% und zeigte sich insbesondere bei den im September abgehaltenen ersten Kommunalwahlen, wo in manchen Gemeinden nicht einmal das gesetzlich vorgeschriebene Minimum von 40% erreicht wurde.“  
(K\_90\_60)

Diese Aussage ist ein Hotspot für eine Analyse, schließlich lässt sich diese Tatsache auch aus kultureller Sicht begründen, auf jeden Fall mit dem Kulturstandard der Regelorientierung: Ungarn sind eher geneigt Regeln zu umgehen, der Staat wird zunächst immer als Feind betrachtet. Man hat wenig Verpflichtungsgefühl gegenüber Regeln und Gesetzen.

Die wichtigsten Kräfte des politischen Lebens bildeten zu dieser Zeit das konservativ und national geprägte MDF (Magyar Demokrata Fórum/Ungarisches Demokratisches Forum), das den ersten Regierungschef, den Medizinhistoriker József Antall, stellte, sowie das liberale SZDSZ (Szabad Demokraták Szövetsége/Bund Junger Demokraten) [...] der den Präsidenten der Republik, Árpád Göncz stellte (vgl. Dalos, 2004, S. 185 f.).

Das Programm der Antall-Regierung war eindeutig von zwei Schlagworten bestimmt: Privatisierung und Marktwirtschaft.

Der Zusammenbruch der alten Produktionsstrukturen hat die ungarische Wirtschaft Anfang der 1990er Jahre in eine tiefe Rezession gestürzt. Die Zahl der Arbeitslosen stieg kontinuierlich stark, hier gab es ein starkes Ost-West-Gefälle, insbesondere in den Komitaten, wo das Hüttenwesen der Hauptarbeitgeber war, ist die Arbeitslosigkeit dramatisch angestiegen durch die Schließungen.

Interessant ist ein weiterer Hotspot, der besagt dass in den Jahren 1992/93 die Spareinlagen der Bevölkerung in Ungarn stark anstiegen, obwohl die Arbeitnehmer einen Reallohnverlust hinnehmen mussten. Dies wird mit zunehmender Existenzunsicherheit und Zukunftsangst erklärt (vgl. K\_93\_35). Dazu passt auch Hofstedes Dimension zu Long- bzw. Short-Term Orientation, während er viele westeuropäische Länder bezüglich dieser Dimension gar nicht behandelt, gibt er für Ungarn einen LTO-Wert von 58 an, also einen recht hohen Wert.

Ab Mitte der 1990er Jahre kam es zu einer deutlichen Verbesserung der Wirtschaftslage. Eine der Gründe für diese Verbesserung ist sicherlich im

umstrittenen und auch von den Gewerkschaften, insbesondere vom MSZP-flügel, hart kritisierten Bokros-Paket, einem vom damaligen Finanzminister Lajos Bokros verordneten Sparpaket zu suchen, denn damit konnten auch die Auslandsschulden endlich erheblich reduziert werden. Der Privatisierungsprozess, an dem ausländische Investoren einen erheblichen Anteil hatten, wurde fortgesetzt.

Bezüglich der aus gewerkschaftlicher Sicht relevanten Themen ist an dieser Stelle erwähnenswert, dass während man in den 1970er und 80er Jahren häufig über den Weltfrieden bzw. über die Abrüstung diskutierte, in den 90er Jahren dieses Thema mit einer neuen Bedeutung versehen wurde. Nach dem Ausstieg Ungarns aus dem Warschauer Pakt, stellte man den NATO-Beitritts-gesuch. Man nahm aktiv an NATO-Einsätzen teil und richtete auch eine NATO-Militärbasis in Ungarn ein.

## **5.2.1 Die neue Gewerkschaftsstruktur in Ungarn -**

### **Die sechs Konföderationen**

Die Herausbildung einer neuen Gewerkschaftsstruktur in Ungarn hatte sich bereits Ende der 1980er Jahre herausgezeichnet.

„Gewerkschaftliche Pluralität – sie war zum Zeitpunkt des MSzoSz-Gründungskongresses im März 1990 bereits Wirklichkeit geworden. Auf der einen Seite hatten sich im Verlauf der monatelangen Reformdiskussionen immer wieder Gruppen, Sektionen und selbst einige Fachgewerkschaften aus der bestehenden Struktur herausgelöst, um ihre Tätigkeit „autonom“, ohne Einordnung in einen gewerkschaftlichen Dachverband, weiter zu führen; [...]. Auf der anderen Seite war es auf Betriebsebene zur Gründung Dutzender, ja Hunderter Arbeitervereine gekommen, die – unter verschiedensten Namen und auf Basis der verschiedensten politischen Konzeptionen – versuchten (oder dies zumindest vorgaben), die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, und in dessen damals vielfach (im In- wie im Ausland) der Kern einer sich im Zuge der Systemtransformation entwickelnden „freien“ Gewerkschaftsbewegung gesehen wurde.“ (Sauer, 1993, S. 123)

Anfang der 90er Jahre wurden dann acht, aus denen sich dann später schlussendlich sechs Konföderationen herauskristallisiert haben, gegründet:

**MSZOSZ** (Landesverband der Ungarischen Gewerkschaften)

Die größte der 6 Konföderationen.

Anfang 1990 fanden der Auflösungskongress des SZOT und der Gründungskongress der Nachfolgeorganisation, MSZOSZ statt. Die neue Organisation trat die Rechtsnachfolge des SZOT an. Zum Präsidenten wurde der ehemalige SZOT-Generalsekretär Sándor Nagy gewählt.

An die Stelle des Zentralrats trat ein Bund als Nachfolgeorganisation weitgehend autonomer Einzelgewerkschaften. Nicht alle Gewerkschaften des SZOT sind zum MSZOSZ übergetreten.

**LIGA** (Demokratische Liga Unabhängiger Gewerkschaften)

1988 organisierten sich Arbeitnehmer aus dem Bereich Erziehung und Wissenschaften in Gewerkschaften, die sich als unabhängig von der zentralistischen Struktur des SZOT verstanden. Nachdem sich dann weitere unabhängige Gewerkschaften vorwiegend im wissenschaftlichen Bereich gebildet hatten, schlossen sie sich zur Demokratischen Liga Unabhängiger Gewerkschaften zusammen.

**MOSZ** (Landesverband der Arbeiterräte)

Die Arbeiterräte spielten 1956 eine wichtige Rolle, sie waren an der Organisation des Widerstandes gegen das Regime beteiligt. Nach der blutigen Niederschlagung des Volksaufstandes wurde der Verband zwangsweise aufgelöst.

Ihre wesentliche Aufgabe sehen sie heute in der betrieblichen Interessensvertretung ihrer Mitglieder. Zur LIGA pflegen sie gute Beziehungen, zur MSZOSZ eher weniger, denn sie sehen den Gewerkschaftsbund als Nachfolger des SZOT.

**ASZSZ** (Konföderation Autonomer Gewerkschaften)

Wichtigste Mitgliedsorganisationen sind die Gewerkschaften Chemie, Transport, kommunale Dienste, Hotel- und Gastgewerbe sowie Lokomotivführer.

**SZEF** (Forum der Gewerkschaftlichen Zusammenarbeit)

Gehören Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und staatlicher Institutionen an.

**ÉSZT** (Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenzberufe)

Im Februar 1990 gegründet handelt es sich um drei Verbände von Wissenschaftlern bzw. in wissenschaftlichen Institutionen Tätigen, die im März 1990 dem neu gegründeten MSZOSZ nicht beigetreten waren, sondern einen eigenen, locker organisierten Dachverband gebildet hatten

Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass für diese Dekade ein erheblicher Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften charakteristisch ist. Allerdings muss man hier auch hinzufügen, dass dies immer mehr zu einem globalen Phänomen wurde.

Ebenso sollte hier festgehalten werden, dass es in Ungarn in den 1990er Jahren auch zu organisierten Streiks kam, die sowohl in den Medien als auch im Ausland großes Echo fanden.

### **5.3 Politik, Wirtschaft und Gewerkschaftsarbeit in Österreich in den 1990er Jahren**

In den 1990er Jahren wurde die österreichische Politik von zwei wichtigen Ereignissen bestimmt. Einerseits durch die politische Wende in Osteuropa, andererseits durch den eigenen Beitritt zur Europäischen Union. Österreich stand dem Umbruch mit Ambivalenz gegenüber. Aus wirtschaftlicher Sicht profitiert/e Österreich eindeutig von der Ostöffnung. „Offenbar spielten dafür wieder die geographischen und historischen Gegebenheiten eine Rolle. Österreich besaß gegenüber den meisten westeuropäischen Staaten einen Informationsvorsprung. Die österreichischen Unternehmer schienen mit der Situation in den Nachfolgestaaten besser vertraut als ihre Kollegen in anderen Staaten.“ (Butschek, 2004, S. 129) Dennoch hatte Österreich nicht immer „leichtes Spiel“, denn sehr viele große internationale Konzerne ließen sich in Ungarn nieder und engten die Möglichkeiten mittelständischer österreichischer Unternehmen doch stark ein.

Als dann Mitte der 90er Jahre die ehemaligen Ostblockstaaten mit dem EU-Beitritt zu liebäugeln begannen, hat sich die Situation noch einmal verändert. 1998 wurden konkrete Beitrittsverhandlungen aufgenommen. Die österreichische Bundesregierung unterstützte die Aufnahme Ungarns bzw. die gesamte EU-Osterweiterung, die Bevölkerung hingegen reagierte eher ängstlich. Auch der ÖGB äußerte in dieser Thematik Befürchtungen, schließlich war das Thema Arbeitslosigkeit in Ungarn und auch in anderen Reformländern sehr präsent, auch die großen Einkommensunterschiede, die sich durch einen Beitritt ergeben würden, bzw. die ohnehin auch vorhanden sind/waren, waren ebenso problematisch.

Die Ängste der Bevölkerung konzentrierten sich hauptsächlich auf ein Problem, das von der Politik auch zum Teil in den Raum gestellt wurde,

nämlich die Angst vor Überfremdung, und vor der Destabilisierung des Arbeitsmarktes durch einen Migrationsstrom.

Tatsächlich brachte die Öffnung mit sich, dass mehr Menschen nach Österreich reisen konnten, sei es nur um einzukaufen oder touristische Unternehmungen zu machen, oder um hier Arbeit zu suchen. Natürlich hat die veränderte Situation Folgen für die österreichische Wirtschaft und den Arbeitsmarkt.

„Zwar bedeutet die Öffnung der Grenzen zu den östlichen Nachbarstaaten – vor allem durch das deutlich niedrigere Lohnniveau und die niedrigeren Kosten für Transport und Energie für die neuen osteuropäischen Anbieter – eine Zunahme an Konkurrenz, wovon Billiglohnbranchen (wie die Textilindustrie) oder energieintensivere Produktionszweige (wie die Zementerzeugung) besonders betroffen sind; zugleich aber steigen die Exportchancen für österreichische Produkte, sei es durch neue Absatzmärkte, den verbesserten Zugang zu bereits vorhandenen Märkten oder die Möglichkeiten für neue Formen unternehmerischer Zusammenarbeit.“ (Reinprecht, 1995, S. 348)

Auch gesellschaftlich gesehen hatte die Wende großen Einfluss auf Österreich.

Durch den Fall des Eisernen Vorhangs verlor Österreich seine Ost-West-Vermittlerrolle und man musste sich in Europa neu Orientieren. „1989 bildete gewissermaßen eine Voraussetzung für 1995, den Beitritt zur Europäischen Union, wobei die im Juni 1994 so deutlich artikulierte Befürwortung eines Beitritts durch die österreichischen Bevölkerung auch an einer (hie und da geschürten) Angst vor dem Osten beruhte. Österreich ist seit 1989 zweifellos dem Westen ein Stück näher gerückt.“ (Reinprecht in Sieder/Steinert/Tálos, 1995, S. 341)

Der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union im Jahre 1995 war das zweite Ereignis, das die österreichische Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in den 90er Jahren wesentlich bestimmte.

Nicht unerwähnt bleiben sollte, dass sich der ÖGB in den 1990er Jahren auch mit dem Thema Fremdenfeindlichkeit und politischer Extremismus beschäftigt hat. Diesbezüglich wurde 1993 die so genannte „Lichterkette“ organisiert, also eine friedliche Demonstration gegen Fremdenfeindlichkeit. Außerdem wurde auch das Bildungsreferat des ÖGB aktiv und es wurde mit Hilfe von Aufklärungsmaßnahmen bei Berufsschülern und Betriebsräten versucht rechtsextremen Positionen entgegenzutreten.

#### **5.4 Die bilaterale Gewerkschaftszusammenarbeit zwischen Österreich und Ungarn in den 1990er Jahren**

Die Zusammenarbeit zwischen den österreichischen und ungarischen Gewerkschaften wurde in dieser Dekade großzügig ausgeweitet, da im Rahmen dieser Arbeit die Kommunikationskultur und die interkulturelle Kompetenz der Akteure näher beleuchtet werden soll, können und sollen nicht alle Kooperationen und Projekte eingehend geschildert werden, da sie erstens den Rahmen der Arbeit sprengen würden und zweitens die eigentliche Forschungsfrage nicht unbedingt betreffen.

Ebenso wird aus dieser Untersuchung die sog. LEX-Burgenland ausgeklammert, oder höchstens am Rande erwähnt, da diese intensive Zusammenarbeit in der Grenzregion in einer gesonderten Analyse bearbeitet werden müsste.

### **5.5 Analyse der vorliegenden Dokumente zur bilateralen Zusammenarbeit**

Um die interkulturelle Interaktion weiter untersuchen zu können, wird nun auch weiterer Schriftverkehr zwischen ÖGB und den ungarischen Gewerkschaften ebenfalls mit Hilfe von Hotspots analysiert.

Bei der Untersuchung der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit ist auch erwähnenswert wie Österreich zu seinem Nachbarland steht bzw. stand. Untersuchungen Anfang der 90er Jahre zeigten, dass die Österreicher sich Ungarn auch näher fühlten als anderen Nachbarstaaten. Eventuell lässt sich die Ursache in der gemeinsamen Geschichte der Donaumonarchie suchen, doch spätere Untersuchungsergebnisse sprechen nicht dafür. Zwar war man unmittelbar nach der Wende den Ostblockstaaten und insbesondere Ungarn freundlich gestimmt, änderte sich die Beziehung oder das Gefühl bezüglich der Nachbarn Mitte der 90er Jahre stark, man reagierte eher mit Distanz.

Bei Kooperationen Anfang der 1990er Jahre mit Staaten aus Ostmitteleuropa hätten viele kulturelle Aspekte Beachtung finden sollen. „[...] Modelle westlicher Marktwirtschaften konnten nicht einfach implementiert werden, weil – kulturbedingt – die entsprechenden Handlungsvoraussetzungen zum alltäglichen Funktionieren der Modelle weitgehend fehlen.“ (Bolten, 1995, S. 52)

Betrachtet man Wirtschaftskooperationen in großen Unternehmen zwischen Österreich und Ungarn in den 90er Jahren, so lässt sich sagen, dass dabei die österreichische Seite meistens recht unwirsch, besserwisserisch und arrogant vorgegangen ist, natürlich war dieses Verhalten kontraproduktiv und zeigte nicht einmal Ansätze von Kulturkompetenz. Die ungarischen Partner hatten bei solchen Kooperationen den Eindruck, dass die Kollegen aus dem Westen der

Meinung waren, Ungarn bzw. die Mitarbeiter konkret wären nicht gut, nicht kompetent genug, auch in ihrem Fachgebiet nicht. Dass Ungarn zu den Nationen gezählt wird, deren Volk sehr stolz ist, ist kein Geheimnis, auch wenn diese Aussage etwas klischeehaft klingen mag.

Der eben erwähnte Konflikt in Ost-West-Kooperationen wird auch von Bolten bestätigt, der schreibt, dass die westlichen Betriebswirtschaftler schnell an ihre Grenzen gestoßen sind, da die westlichen Vorschläge und Mittel für die Etablierung marktwirtschaftlicher Strukturen in den Ländern Ostmitteleuropas keine Akzeptanz fanden. Bolten deutet hier eine Kommunikationsstörung, er meint dass von westlicher Seite erst gar nicht angestrebt wurde, die einzelnen Schritte und ihren Nutzen zu erklären. Natürlich kam es aufgrund dieser Unstimmigkeiten in der Verständigung auch dazu, dass man sich Gegenseitig Unfähigkeit vorwarf.

Im Folgenden soll analysiert werden, ob auch in der Gewerkschaftszusammenarbeit ähnliche Konflikte aufgetaucht sind.

Dazu muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass das Bewusstsein der österreichischen Akteure für interkulturelle Aspekte in der Zusammenarbeit zu diesem Zeitpunkt bereits ein Thema war. Dies wird auch in einer Publikation zur Bildungsarbeit zwischen Österreich, Ungarn und Polen bestätigt. Im Vorwort, verfasst vom damaligen Bundeskanzler Franz Vranitzky wird auch die Bedeutung des interkulturellen Dialogs betont (vgl. Göhring, 1991, S 5). Dieses Band ist eine Beschreibung eines Projektes, das sich mit der Frage des berufsorientierten Lernens im interkulturellen Kontext beschäftigt.

„Die neue Arbeitsform des interkulturellen Lernens muss, wenn sie nicht unglaubwürdig sein will, genau umrissene Arbeitsziele haben, die aber mehrschichtig angelegt sind, um so die Inhalte durch neue Methoden und adressatenspezifische Umsetzungsmöglichkeiten herausarbeiten zu können. In dem interkulturelle Bildungsarbeit, der Projektvorgabe entsprechend,

teilnehmerorientiert zu arbeiten hat, gleichzeitig aber die ökonomische Fragestellung als ein durchgängiges Prinzip bei den Inhalten zu berücksichtigen sind, ist es notwendig geworden, die didaktische-methodischen Überlegungen zur Inhaltsabklärung gegenüber den herkömmlichen Bildungsformen für Erwachsene so flexibel zu gestalten, dass sie den „vor Ort“ Ansprüchen tatsächlich genüge leisten. Damit gewinnt interkulturelles Lernen eine zugleich eminent politische Aufklärungsfunktion die immer in beide Richtungen wirkt.“ (Göhring, 1991, S 20)

Diese Kooperation macht von Anfang an klar, dass in dieser Dekade der Untersuchung sehr viel Wert auf interkulturelles Wissen gelegt wurde. Umso interessanter ist es zu beleuchten, ob dieses Wissen auch außerhalb des Osteuropaprojektes aktiv angewendet werden konnte und wenn nicht, warum. Es müssen auch verschiedene Faktoren miterfasst werden, nämlich, in wie weit der interkulturelle Dialog einfach bloß Schlagwort dieser Zeit war und ob tatsächlich auch alle Akteure der Kooperation in den jeweiligen internationale Abteilungen mit diesem Thema vertraut waren. Weiters könnte für die österreichischen Akteure die Tatsache, dass sich die ungarische Gesellschaft in einem kulturellen Wandel -bedingt durch die Wende- befand, ein Störfaktor sein.

Innerhalb dieser Kooperation wurden die Faktoren „Arbeitswelt“, „Alltagsleben“ und „Sprache“ als Determinanten zum interkulturellen Lernen festgelegt. Weitere Kernpunkte waren „Akzeptanz des Anderslebens“, „Lernen der kulturellen und sozialen Vielfalt“, „Emanzipation des Einzelnen und Humanisierung des Kollektivs“ usw. (vgl. Göhring, 1991, S. 51 ff).

In den Seminaren des Osteuropaprojektes wurde auch der Sprache eine wichtige Rolle beigemessen. So wurden auch die Seminare für die Teilnehmer gedolmetscht, im Band wurde dem Dreieck „Trainer-Dolmetsch-Teilnehmer ein ganzer Abschnitt gewidmet. In diesem Kapitel sind die Erfahrungen dargestellt, die besagen, dass in einem solchen Kontext die Sprache bzw. Fremdsprache eine Barriere darstellen kann,

durch Interpretationen könnten Missverständnisse entstehen. Diese Probleme versuchte man in Form von klärenden Aussprachen zu lösen.

Sehr starken Einfluss auf die Seminare hatten die Lebensumstände der beiden Länder. Da die Seminarleiter aus Österreich waren, mussten sie sich auf diese Situation entsprechen vorbereiten und sensibel auf diese eingehen und damit ihre Kulturkompetenz unter Beweis stellen.

„Gerade die interkulturellen Lebenswirklichkeiten, die Widersprüchlichkeiten der teilnehmerspezifischen Lebenswelten mit der des Trainers, noch dazu durch den Transformationsriemen Dolmetsch kanalisiert erweckte Engagement der Teilnehmer, Lernfreude, Wissbegierde, ständig steigender Bedarf an Informationen und Informationsaustausch, sowie Offenheit, die weit über den üblichen Seminarbesuch „westlich geprägter Seminare“ hinausgehen.“ (Göhring, 1991, S. 65)

Die Ostöffnung 1989, also das Ende des „realen Sozialismus“ brachte mit sich, dass in der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit neue Schwerpunkte gesetzt werden mussten.

„Praktisch ganz Osteuropa war nun für die Expansion der multinationalen Konzerne geöffnet, die starke und geachtete Stellung der Arbeiterbewegung in den betroffenen Ländern brach weitgehend zusammen bzw. wurde politisch als „Überbleibsel des Kommunismus“ verleumdet, grundlegende Arbeitnehmerrechte wurden in Frage gestellt, ein halber Kontinent droht sich zu einem arbeits- und sozialrechtlichen Experimentierfeld, zu einer „gewerkschaftsfreien Zone“ zu entwickeln.“ (Sauer in Sauer/Kirchmayr, 2006, S.3)

Zu den neuen Schwerpunkten in der Gewerkschaftszusammenarbeit zählten die „organisatorische Stärkung und Festigung einer unabhängigen und demokratischen Gewerkschaftsbewegung, die Modernisierung und Absicherung von sozialen Standards auf möglichst hoher Ebene und auch der Aufbau einer funktionierenden gewerkschaftlichen Gegenmacht gegen

die Dominanz der multinationalen Konzerne und von sozial uninteressierten, oft Gewerkschaftsfeindlichen Regierungen.“ (Sauer in Sauer/Kirchmayr, 2006, S.3)

Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass im Allgemeinen in den 90er Jahren die Arbeitszeiten verglichen mit den 70er und 80er Jahren, deutlich reduziert wurden. Doch die gesamte Arbeitszeit der Führungskräfte ist stark gewachsen, die der angelernten Arbeiter und Hilfsarbeiter dagegen ist stark gesunken.

Eine große Herausforderung für die ungarischen Gewerkschaften war nach dem Zusammenbruch der Wende auch, dass ihr Image in den letzten 40 Jahren wirklich stark gelitten hat, man musste eigentlich ganz von Vorne anfangen. Dazu kam auch, dass die Bevölkerung jede Art von Kollektivismus leid zu sein schien (vgl. K\_90\_81). Wobei diese Aussage ein deutlicher Hotspot ist, wo doch für High-Context-Kulturen, wie es auch die ungarische Kultur ist, eher kollektivistische Muster charakteristisch sind. Möglicherweise könnte man diese Tatsache als richtungsweisend für die Veränderung von Kulturstandards aufgrund bedeutender politischer und wirtschaftlicher Ereignisse betrachten.

Anfang der 1990er Jahre war es so, dass die reformierten alten Gewerkschaften in Ungarn über nicht allzu viel anwendbare Kenntnisse verfügten. Ihre Funktion hatte unter den alten Bedingungen kaum etwas mit der echten Interessensvertretung der Arbeitnehmer zu tun. Insbesondere galt das für die unteren Ebenen. Die Führungsspitze pflegte ja davor schon intensive Kontakte zum westlichen Ausland, somit waren zumindest einige allgemeine Kenntnisse vorhanden. Wie man in einem Bericht über die ungarische Gewerkschaftsarbeit im Text K\_90\_63 lesen kann bestanden große Lücken in der praktischen Umsetzung von gewerkschaftspolitischen Maßnahmen. Am gravierendsten waren die mangelnden Kenntnisse und Erfahrungen in allen Bereichen der

praktischen Gewerkschaftsarbeit, besonders in der individuellen Interessensvertretung. Deshalb war es nun in der bilateralen Kooperation besonders wichtig, das Augenmerk auf diese Punkte zu setzen, die ungarischen Gewerkschaften insbesondere der MSZOSZ unter Sándor Nagy, der Reformen schon zu SZOT Zeiten positiv gegenüber stand, erbat sich auf diesem Gebiet auch Hilfe.

Bei einer gemeinsamen Sitzung von ÖGB und MSZOSZ 1992 wird angeprangert, dass die Folgen der Umstrukturierung der Wirtschaft von den Arbeitnehmern getragen werden müssen, die Privatisierung läuft aus gewerkschaftlicher Sicht ohne Konzept, es wird nicht modernisiert, sondern Rationalisiert und das führt zu steigenden Arbeitslosenzahlen. Auch die Gewerkschaften fühlen sich dem Staat gegenüber machtlos (vgl. K\_90\_56). Die ökonomischen Erwartungen der Wende brachten große Unzufriedenheit mit sich, denn die Lebensbedingungen sind schlechter geworden statt besser. Für die Politik war dieser Zustand naturgemäß schwierig zu meistern.

Da die wirtschaftliche Situation aufgrund der hohen Inflation besorgniserregende Zustände angenommen hatte, wurde auf Verlangen der Gewerkschaften Anfang 1992 ein Mindestlohn eingeführt, der allerdings auch so niedrig war, dass Wirtschaftsexperten zufolge man davon die Lebenskosten kaum decken konnte.

In einem Einladungsschreiben aus dem Jahre 1990, wird gut sichtbar, wie wichtig den ungarischen Akteuren die Anteilnahme des ÖGB an den Vorgängen in Ungarn war. Im Schreiben wird Fritz Verzetnitsch, der damalige ÖGB-Präsident zum Gewerkschaftlichen Landeskongress von Sándor Nagy nach Ungarn eingeladen, dieser Kongress war der letzte SZOT-Kongress. Der Ton des Schreibens ist geradezu unterwürfig „Es würde uns zur besonderen Freude gereichen, wenn Du uns mit Deiner Gegenwart beehren würdest, aber natürlich wären wir auch erfreut, wenn ein Beauftragter von Euch unsere Arbeit beachten würde, und das

Interesse, die Solidarität Eurer Organisation gegenüber dem Bestreben der ungarischen Werktätigen, damit sie eine wirkliche Interessensvertretung auf neuen Grundlagen ins Leben rufen wollen, durch seine Anwesenheit zum Ausdruck bringen würde. [...] Die Einladung wiederholend bitten wir um Eure gefällige, baldige Verständigung – wenn möglich bis zu 15. Februar – über Eure Teilnahmeabsicht und die Ankunftszeit des Delegierten.“

Leider ist unter den Dokumenten keine Antwort auf dieses Schreiben zu finden, allerdings ist der letzte, hier zitierte Satz seitlich mit einem Strich markiert, schließlich handelt es sich um eine wiederholte Einladung, d. h. man könnte durchaus davon ausgehen, dass die erste Einladung seitens des ÖGB „ignoriert“ wurde. Natürlich muss man hier aufgrund der Tatsache, dass es sich bei diesem Text um eine Übersetzung handelt<sup>16</sup> vorsichtig sein. Dennoch ist auch eindeutig, dass auf die Teilnahme und die Meinung ev. auch Unterstützung durch österreichische Vertreter großer Wert gelegt wurde. Aus Sicht der Kulturstandards ist diese Art der Formulierung nicht ganz unlogisch, die Kategorie „schwanken zwischen Minderwertigkeitsgefühlen und Selbstüberschätzung“ lässt sich hier durchaus zuordnen.

Im Übrigen wird im Schreiben auch erwähnt, dass die Kosten von ungarischer Seite getragen würden, dass Dolmetscher zur Verfügung stünden und auch die Kongressunterlagen in übersetzter Form ebenfalls zur Verfügung stünden.

In sehr vielen Dokumenten (beispielsweise in Protokollen) liest man über konkrete Zusammenarbeit wie Schulungen und Kurse, um die von ungarischer Seite gebeten wurde. All diese Dokumente sind in einem sehr sachlichen Ton verfasst und behandeln ausschließlich Fakten. Diese Feststellung ist deshalb erwähnenswert, weil hier auch ein Vergleich im Verlauf der drei Untersuchungsdekaden gemacht werden soll. Wenn man

---

<sup>16</sup> Sándor Nagy verfügt zwar über passive Deutschkenntnisse, wendet die Sprache aber aktiv kaum an. (Anm. der Autorin dieser Arbeit, die als Dolmetscherin mit S. Nagy bereits zusammengearbeitet hat.)

nun Schriftstücke (jeglicher Art) vor allem aus den 70er Jahren betrachtet, so stellt man fest, dass selbst in Protokollen oder anderen „eigentlich sachlichen“ Dokumenten häufig irrelevante Dinge Erwähnung finden, dazu zählen Details aus dem Rahmenprogramm usw.

Weiterhin fanden auch in den 90er Jahren jährlich Sekretariatsgespräche auf höchster Ebene zwischen dem ÖGB und dem MSZOSZ statt. Hier werden die Themen besprochen, die die Gewerkschaften beschäftigen, sehr häufig wurde seitens MSZOSZ um Hilfe und Unterstützung gebeten. Die politische Lage in Ungarn war schwierig, auch was die ungarische Gesellschaft anbelangte war die Stimmung sehr schwankend. Weiters wurde die Gewerkschaftsarbeit von der Politik nicht unterstützt, sondern eher behindert, wie man auch im Dokument K\_93\_38 anhand der Aussagen Sándor Nagys nachlesen kann:

„Ein tripolares System (Regierung-Arbeitgeber-Arbeitnehmer) sei nicht etabliert worden und die Gewerkschaften agieren daher in einem gewissen Vakuum. Nagy hegte auch Zweifel an der Legitimation der Parlamentsparteien für gewisse Entscheidungen besonders jene, die den Arbeitsmarkt und die Gewerkschaften betreffen. Es sei zuwenig lediglich die vergangenen 40 Jahre zu kritisieren. Nach Auffassung von MSZOSZ sollten die Regierungsparteien realisierbare Vorschläge und Programme für die Zukunft vorlegen.“

Dieses Zitat ist auch aus kultureller Sicht sehr interessant, denn es bestätigt wiederum die häufig zu lesende Aussage, dass es für den Ungarn ganz charakteristisch ist, sich zu beklagen und zu beschweren, keine zukunftsorientierten Lösungen aufzuzeigen, man zählt laut Statistik zu einem der unzufriedensten Völker Europas. Das Wort Hungaropessimismus<sup>17</sup> ist auch in der ungarischen Presse zu lesen. Pessimistische Aussagen sind für Ungarn nicht untypisch, auch wenn das nun zum Teil sicherlich ein Klischee sein mag, muss man doch auch

---

<sup>17</sup> Magyar Hírlap, 12. Februar 1996

sagen, dass Klischees auch nicht von ungefähr kommen, Untersuchungen zeigen, dass auch die ungarische Literatur häufig diese Mentalität widerspiegelt. Insbesondere sehen sich die Ungarn selbst als Pessimisten und leben gerne in dieser Rolle auf, denn wenn Ungarn von außen betrachtet werden, hält man sie für ein gewieftes Völkchen und für eher fröhlich.

Wenn man die Protokolle von den Sekretariatsgesprächen mit den aus den 70ern und 80ern vergleicht, fällt auch noch auf, dass zwar auch hier die Zusammenarbeit gewürdigt wurde, aber längst nicht mehr so überschwänglich, wie in den Dekaden zuvor: „Abschließend betont Präsident Verzetnitsch, dass die traditionelle Form der Begegnungen zwischen den österreichischen und den ungarischen Gewerkschaften im Rahmen dieser Sekretariatsgespräche fortgesetzt werden sollen. [...] Die Sitzung endet mit dem beiderseitigen Wunsch, die Kooperation fortzusetzen [...].“ (K\_93\_38)

Bezüglich Anredeformen ist das Dokument K\_93\_37 hochinteressant. Einerseits findet man hier ein Einladungsschreiben aus Ungarn für eine, wie es im in schlechtem Deutsch verfassten Schreiben „Zusammenkunft“ mit dem Titel „Gewerkschaften für die soziale Demokratie“, die Anrede „Sehr geehrte Kameraden!“, das ja durchaus gebräuchlich ist. Im Antwortschreiben aus Österreich findet man andererseits die Anrede „Liebe Genossen!“ Das Wort Genossen 1992 in Ungarn zu verwenden zeugt nicht unbedingt von Kompetenz, schließlich wurde dieser Begriff in Zeiten des Kommunismus geprägt, auch wenn das Wort in Österreich für SPÖ-Angehörige die Standardanrede ist. Zudem muss auch festgehalten werden, dass gerade in den 1990er Jahren gerne alles, was mit dem Kommunismus zu tun hatte in Ungarn verteufelt wurde, wie auch schon in der Einleitung dieses Kapitels beschrieben.

Das Thema der Anreden ist weiterhin interessant zu verfolgen. Im Jahre 1993 wurde ein ins Ungarische übersetzte Brief vom ÖGB nach Ungarn

geschickt, in dem auf die Aktivitäten des Bfi, auf die später noch Bezug genommen wird in dieser Arbeit, aufmerksam gemacht wurde. Die Anrede in dieser Übersetzung lautet „Kedves barátaim“, also „Meine lieben Freunde“, diese ist gut gewählt, da sie auch der diffusen Kultur Ungarns entspricht und zudem eine, in dieser Art der Kommunikation gängige Anrede ist.

Neben den Sekretariatsgesprächen war auch eine Kooperationsmaßnahme die Abhaltung von Seminaren durch das Bfi (Berufsförderungsinstitut der AK und des ÖGB) im Auftrag des ÖGB im Rahmen der Osthilfe von 1990 bis 1992. In diesen Seminaren wurden anfangs eher allgemeine Themen behandelt, wie Kollektivvertrag, Lohnverhandlungen usw., später auch konkrete Themen wie Teambildung, Unternehmensführung, Konfliktlösung etc. In einem der Dokumente, die diese Kooperation beschreiben liest man „Bei allen Seminaren war die Organisation und Betreuung ausgezeichnet. Auch wir haben durch die Zusammenarbeit mit den ungarischen Kollegen eine Menge gelernt. Von allen unseren Referenten wurde die herzliche Aufnahme lobend erwähnt. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.“ (K\_93\_20) Diese Aussagen, da nun auch nicht zu überschwänglich, lassen auf tatsächlich gute Kooperation schließen und bestätigen auch die bisher festgestellten Kulturstandards, nämlich, dass sich Ungarn gerne als gute Gastgeber präsentieren, sich Beziehungsorientiert verhalten usw.

Das für jedes Jahr übliche Sekretariatstreffen fand auch im Jahre 1993 statt, diesmal in Wien. Die Präsidenten Verzetnitsch und Nagy berichteten über die politische, wirtschaftlich Situation in den beiden Ländern und über die Lage der Gewerkschaften ebenso. Unter der Überschrift „Konkrete Zusammenarbeit“ findet sich folgender Hotspot:

„Die laufenden Gespräche zwischen den beiden internationalen Abteilungen betreffend die Annäherung von MSZOSZ an den *Europäischen Gewerkschaftsbund* werden erörtert und sollen

fortgesetzt werden (diesbezüglich ergibt sich am Abend eine informelle Gelegenheit durch die Anwesenheit von EGB-Generalsekretär Gabaglio beim Heurigen).“ (K\_93\_19)

Da sich Präsident Nagy bzw. MSzoSz bereits früher bezüglich EGB ungerecht behandelt gefühlt hat<sup>18</sup> (hier sollte der Kulturstandard „Stolz und Nationalbewusstsein, schwanken zwischen Minderwertigkeitsgefühlen und Selbstüberschätzung“ keinesfalls außer Acht gelassen werden), ist ein informelles Gespräch eine geschickte Lösung, die wiederum von Kulturkompetenz der österreichischen Seite zeugt. Ungarns diffuse Kultur, wo man gerne Kollegen als Freunde gewinnt oder Berufliches gerne privat besprochen wird, ist ein solcher Rahmen mit Sicherheit gut gewählt.

Besonders herausgehoben werden muss an dieser Stelle ein Hotspot im Dokument K\_93\_08, in dem Béla Kevevári zum 70 Geburtstag ein Gruß nach Ungarn geschickt wurde. Der Text ist in deutscher Sprache, in sehr freundlichem Ton verfasst, interessant ist die Anrede „Lieber Béla bácsi“. Diese Anrede zeugt von besonders guter Kulturkompetenz, man könnte sagen, es handelt sich hier schon um „Insider-Wissen“. Das Wort „bácsi“ bedeutet Onkel, und wird in Ungarn aber nicht nur im Verwandtschaftsverhältnis verwendet, sondern auch wenn es um ältere Personen geht. Diese Bezeichnung hat einen sehr familiären und privaten Charakter. Spricht man jemanden im Beruf damit an, so kann es sich nur um eine väterliche Respektsperson handeln, die wesentlich älter ist, als man selbst. Diese Anrede entspricht natürlich voll und ganz dem ungarischen Kulturstandard „Kollegen als Freunde gewinnen“ und zeigt auch, dass sich während der jahrzehntelangen Zusammenarbeit tatsächlich auch private, freundschaftliche Beziehungen entwickeln konnten.

---

<sup>18</sup> Präsident Nagy hält es auf Dauer für unhaltbar, dass die Gewerkschaften der beiden Reformstaaten Polen und ehemaliger CSFR Beobachterstatus im EGB genießen. Ungarn davon jedoch ausgeschlossen ist. [...] (K\_93\_29)

Im Mai 1994 wurde Sándor Nagy zum Abgeordneten des Ungarischen Parlaments gewählt. Zu dieser Zeit pflegten der ÖGB Präsident Verzetnitsch und Nagy bereits gute Kontakte, die Gratulation zu Nagys Wahl fiel deshalb auch sehr freundschaftlich aus, die Anrede „Lieber Sándor“, also nicht Kollege oder ähnliches und auch die Formulierung „ich wünsche Dir von Herzen, dass...“ ist wirklich sehr freundschaftlich und auch die Verabschiedung „Mit sehr herzlichen Grüßen verbleibe ich Dein ...“. (K\_94\_31) Allerdings muss auch angemerkt werden, dass der Brief vorformuliert wurde. Dennoch muss derjenige, der das Schreiben aufgesetzt hat, gewusst haben, dass sich die beiden Präsidenten sehr gut verstehen und ein freundschaftliches Verhältnis zueinander hatten.

Trotz dieser Beispiele, die die hervorragende Kommunikation und auch die interkulturelle Kompetenz der Akteure widerspiegeln, muss auch festgehalten werden, dass es sehr wohl auch zu Kommunikationspannen kam. Der Text K\_94\_30 veranschaulicht dies deutlich. Im Text geht es um ein Präsidententreffen (ÖGB-MSZOSZ) auf Einladung von MSZOSZ in Győr, das Treffen wurde von MSZOSZ dem internationalen Referat des ÖGB als „privates und gesellschaftliches“ Treffen betitelt, es sollten die Präsidenten samt Gattinnen teilnehmen und auch Veranstaltungen wie Ballett usw. besuchen. Da dieses Treffen in der Endphase des Wahlkampfes stattfinden hätte sollen, war auch geplant die Medien miteinzubeziehen. Im direkten Gespräch mit dem Präsidenten Verzetnitsch betonte MSZOSZ aber der politische Charakter des Treffens betont. Wie im Schriftstück betont wird kam es aufgrund „der Differenz im Informationsstand“ dazu, dass dann die österreichische Teilnahme in letzter Minute doch abgesagt wurde, was natürlich zur Frustration der ungarischen Seite führte. Gerade in solchen Zusammenhängen ist bei der Kooperation mit ungarischen Partnern Vorsicht geboten! Schließlich gehört das Vermischen von privater und beruflicher Sphäre, Beziehungsaspekte (Vertrauen, Freundschaft) und aber auch der typische Stolz des Ungarn zu den Top-Kulturstandards. Man muss hier aber auch

anmerken, dass dieses Dokument ein internes Schriftstück ist, das heißt dass von den österreichischen Akteuren erkannt wurde, dass man hier vorsichtiger agieren sollte und man macht sich auch gegenseitig darauf aufmerksam.

Eine immer wiederkehrende Tatsache ist, dass in der Gewerkschaftszusammenarbeit immer sehr viel übersetzt wurde und wird. Das ist auch ein Faktor, der meine Theorie der bewussten Kulturkompetenz sehr unterstützt, insbesondere, weil von österreichischer Seite bewusst auch professionelle Übersetzungen gefordert werden, wie es beispielsweise aus dem Text K\_94\_28 vorgeht:

„Das Gewerkschafts-ABC sollte schnellstens übersetzt werden, und man sollte sich überlegen, in welchen Bereichen es genutzt werden sollte. (Die Übersetzungskosten trägt der IBFG, die Übersetzer haben die Unterlagen schon erhalten). Man könnte es eventuell als Hilfsmaterial für die Bildungsarbeit oder als Handbuch verwenden. Es sei vielleicht zu erwähnen, dass bei der Besprechung Kritik hinsichtlich der die im Buch verwendeten Sprache seitens der polnischen Bildungsreferenten geäußert wurde: sie würde sie an alte Zeiten erinnern. Es ist also außerordentlich wichtig, die Übersetzung vor dem Druck zu überprüfen. An der Übersetzung können noch Änderungen vorgenommen werden, sie wird wahrscheinlich nach unseren Vorstellungen vervollständigt.“

Diese Professionalität bezüglich Übersetzungen sollte an dieser Stelle vor allem auch deshalb betont werden, weil sie leider bis heute in vielen Kooperationen nicht an den Tag gelegt wird.

Ab Mitte der 1990er Jahre fällt auch auf, dass Briefe, die nach Ungarn gingen bereits in Österreich übersetzt wurden. Da Original und Übersetzung, beide vorhanden sind, lässt sich feststellen, dass die Übersetzungen sehr professionell erstellt wurden und somit auch den Anforderungen der ungarischen Sprache auch bezüglich der Stilistik entsprachen.

Mitte der 1990er Jahre wurde die Zusammenarbeit bzw. die Unterstützung vom ÖGB noch ausgeweitet. 1994/95 begann man mit dem OMEGA Projekt (Programm für Ost-Mittel-Europäischen-Gewerkschaftsaustausch). Zunächst wurde überlegt diesen Kurs auch mit anderen Konföderationen als MSZOSZ abzuhalten, doch dann entschied man sich „der Einfachheit halber“ nur mit dieser einen Konföderation das Programm abzuhalten. Hier ist anzumerken, dass der ÖGB sehr wohl Kontakte zu anderen Konföderationen insbesondere zur Demokratischen LIGA pflegte, doch schon der Ton des Schriftverkehrs verrät, dass die Kooperation mit MSZOSZ eine wesentlich intensivere war. Die guten Beziehungen machen sich auch durch die Sprache bemerkbar, der Ton ist freundschaftlich und man duzt sich mit MSZOSZ nun beinahe immer, im Gegensatz zum Schriftverkehr mit anderen Konföderationen.

Weitere wichtige Schritte in der Kooperation folgten. So wurden zum Beispiel nach Verhandlungen mit diversen staatlichen Stellen Österreichs und Ungarns erreicht, dass ab 1995 die beruflichen Prüfungszeugnisse von 19 verschiedenen Lehrberufen als gleichwertig anerkannt wurden.

Wie jedes Jahr, fand auch 1995 ein Sekretariatstreffen MSZOSZ-ÖGB statt. Dieses Treffen wurde thematisch von dem EU-Beitritt Österreichs und von der EU-Osterweiterung beherrscht. *„Zielsetzung des Treffens ist es daher, Rahmenbedingungen für eine europa-orientierte Kooperation ÖGB-MSZOSZ zu formulieren und zugleich die traditionelle bilaterale Zusammenarbeit zu bekräftigen und zu erweitern.“* (K\_95\_19)

Den Akteuren der österreichisch-ungarischen Zusammenarbeit auf politischer, wirtschaftlicher und gewerkschaftlicher Ebene war auch bewusst, dass die intensiven Kontakte auch ein gewisses Konfliktpotenzial bergen. Deshalb wurde vom österreichischen und dem ungarischen Außenminister bei einem gemeinsamen Treffen 1995

vereinbart, dass in beiden Ministerien ein Mitarbeiter zu nominieren sei, der als Anlaufstelle für Problemfälle dienen sollte. Diese Personen sollten direkt zusammenarbeiten und damit auch die Kommunikation verbessern und beschleunigen.

Tatsächlich ist es interessant, dass in den Dokumenten bisher keine Auffälligkeiten bezüglich Konflikte, vor allem interkultureller Natur deutlich wurden. Aufgrund der unterschiedlichen Kulturstandards und kultureller Dimensionen sollte man davon ausgehen, dass gerade bei dieser Form der Zusammenarbeit Konflikte entstehen. Wenn man die ungarischen Kulturstandards betrachtet, in denen beschrieben wird, dass für Ungarn der Stolz sehr wichtig ist und dass man gerne zwischen Selbstüberschätzung und Minderwertigkeitsgefühlen schwankt, zusätzlich auch noch die Kategorie der Kritikempfindlichkeit (vgl. Fink, 120 f.), dann sollte man sich schon wundern, dass die ungarischen Gewerkschaften sehr häufig den ÖGB um Hilfe -und zwar im direkten Wortlaut- gebeten haben, und zudem auch mit den Vorschlägen, Ideen und Hilfestellungen einverstanden waren und sich gerne „belehren“ ließen. Dass das nicht immer so war, veranschaulicht ein Dokument verfasst von jemandem in der Metallergewerkschaft VASAS, wo man folgende Passage lesen kann:

„Und dann die neue Mode, die Veranstaltung internationaler Beratungen, die Inanspruchnahme von ausländischen d.h. westlichen Experten. Ohnedies geht bei uns neuerdings überhaupt nichts. Weder die Bankkonsolidierung, noch die Privatisierung, weder die Modernisierung des Heeres und der Bildung, noch die gewerkschaftliche Arbeit. Sie wissen alles besser als wir, sie werden uns schon zeigen, wo es langgeht. [...]Das ist jetzt in.

[...]

Es wäre besser dieses Geld und die Energie für die Interessensvertretung zu verwenden.“ (K\_95\_06)

Dieser Text bestätigt die im ersten Kapitel festgehaltenen ungarischen Kulturstandards voll und ganz. Und auch die historische Entwicklung, die den ungarischen Stolz immer etwas kränkt/e, dass der Westen fortschrittlicher sein könnte, etwas besser wissen könnte. Hier war also der Zeitpunkt erreicht, an dem man sich traute diesen Zustand auch auszusprechen. Und tatsächlich ist es doch so, dass der Westen durch die Einstellung, die insbesondere durch den Zusammenbruch des Kommunismus noch darin bestärkt wurde, dass seine Ideologie des demokratischen Liberalismus gesiegt habe und daher weltweit gültig sei. Diese Einstellung lässt zu, dass der Westen in vielerlei Hinsicht überheblich und besserwisserisch agiert.

Auch die Identifikation mit der Opferrolle erkennt man übrigens an solchen Aussagen, diese aber entstellt auf trügerische Weise allerdings auch den Blick auf die Eigenverantwortung, der Verantwortungsübernahme für die eigene Geschichte oder für die eigenen Taten.

Andererseits muss man zum Thema Nationalbewusstsein der Ungarn sagen, dass es hierzu kaum wissenschaftliche Untersuchungen gibt und es deshalb zwei stark divergierende Meinungen über das Gefühl der nationalen Identität gibt. Die eine Meinung besagt, dass in der ungarischen Gesellschaft ein starkes Gefühl des Patriotismus gibt, die andere hingegen besagt, dass das nationale Identitätsgefühl der Ungarn weitgehend ausgestorben ist.

Die folgende Tabelle, die aus Erhebungen aus dem Jahre 1991 erstellt wurde, gibt auch kein eindeutiges Bild darüber:

Behauptung	Anteil der mit der Behauptung einverstanden Personen												
	Ungarn	USA	England	Frankreich	Spanien	Italien	West-deutschland	Ostdeutschland	Tschechoslowakei	Polen	Bulgarien	Rußland	Ukraine
Ich bin ein großer Patriot	70	88	72	64	70	69	74	69	70	75	75	60	62
Wir müssen für unser Land kämpfen, ob es Recht hat oder nicht	30	55	56	37	46	39	31	16	28	47	53	42	36
Teile der Nachbarländer gehören eigentlich uns	68	-	20	12	48	29	43	25	39	60	52	22	24
Wir sollten die Einwanderung mehr einschränken	68	-	79	86	66	84	70	70	65	58	38	45	31
Fünf negative Meinungen über die Juden	11	6	14	-	-	-	26	-	14	34	9	22	22

Abb. 9 Tabelle zur Erhebung über das nationale Identitätsgefühl der Ungarn<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Andorka, 2001, S. 307

Aus den Texten aus dem Jahre 1995 geht hervor, dass Sándor Nagy als Präsident von MSZOSZ zurücktrat und an seine Stelle László Sándor gewählt wurde. Hierzu gibt es Dokumente, in denen man sich für die gute und intensive Zusammenarbeit seitens des ÖGB bedankt, Kommunikationssituationen, die eine interkulturelle Analyse erfordern würden, gibt es dazu allerdings nicht.

Ein interessanter und erwähnenswerter Punkt in der Kooperation waren Seminare, die vom ÖGB abgehalten wurden, in denen zum Thema „Gewerkschaftliche Aktionsformen: Vom Verhandeln zum Streik“ vorgetragen wurde, behandelt wurde sowohl die Organisation als auch die Finanzierung von Streiks. Anlass dafür war das bereits eingangs erwähnte Bokros-Sparpaket, das sowohl in der Bevölkerung als auch bei den Gewerkschaften auf großen Widerstand stieß.

Die rasche technische Entwicklung der 1990er Jahre machte auch vor den Gewerkschaften nicht halt. Der ÖGB präsentierte sich ab Mitte der 90er Jahre bereits im Internet, verwendete diverse Datenbanken und Kommunikationsprogramme und war auch mit den Landesorganisationen per EDV vernetzt. An diesem Know-How zeigte sich MSZOSZ sehr interessiert, es wurde also um eine zweitägige Informationsveranstaltung angesucht. Ein interessanter Hotspot hier ist, dass nun im internen Schriftverkehr des ÖGB betont wird, dass die Kosten für diese Veranstaltung von MSZOSZ selbst getragen werden. (K\_96\_21) Bisher und insbesondere in den beiden Dekaden vor 1990 wurden „alle“ Kosten vom ÖGB übernommen, es gab ja sogar noch Taschengeld. Sicherlich ist dieser Fall für die ungarischen Partner ein Zeichen der Gleichberechtigung, der Selbstständigkeit. Zwar holt man sich Informationen und Know-How aus dem Westen, aber auf eigene Initiative.

Ab 1996/97 war eines der großen politischen Themen die EU-Osterweiterung. Da Österreich dieser Erweiterung mit etwas Skepsis gegenüber stand, insbesondere aufgrund der Arbeitsmarktsituation, fühlten sich die Ungarn ungerecht behandelt. Wie in einem Artikel aus dem Standard zu lesen war, meinte man in Ungarn, dass Österreich auf die stark wachsenden Managementkenntnisse der Ungarn eifersüchtig sei, weiters war man der Meinung, dass Österreich bei den Arbeitsplatzquoten ungerecht vorgehe, da man nicht zwischen minder und hoch qualifizierten Arbeitskräften unterscheiden würde. (Der Standard, 1997.31.01)

Sicherlich sind diese Aussagen als Hotspots zu betrachten, denn gerade Ungarn gilt als besonders stolz auf die hervorragende Ausbildung der Bürger, weiters wurden doch auch Anfang der 1990er Jahre mehrere Berufsausbildungen –wie in der vorliegenden Arbeit bereits erwähnt- von Österreich auch als gleichwertig anerkannt, da muss man sich doch wundern, wenn die ungarischen Arbeitskräfte nun doch nicht gleich behandelt werden.

Um die Kommunikation wieder zu verbessern traf sich der neue MSZOSZ-Präsidenten Sándor mit ÖGB Präsident Verzetnitsch, um über dieses brisante Thema zu verhandeln. Verzetnitsch betonte Sándor gegenüber, dass der ÖGB grundsätzlich nichts gegen die Erweiterung hätte, aber man die Entwicklung dennoch sehr skeptisch sehe, da einerseits der österreichische Arbeitsmarkt selbst in einer angespannten Lage war und andererseits auch, weil die Bevölkerung bereits zu diesem Zeitpunkt die „ausländischen Arbeitnehmer“ ohnehin mit Argusaugen beobachtete. Die beiden Präsidenten einigten sich darauf, eine Arbeitsgruppe zum Thema EU-Osterweiterung ins Leben zu rufen. (K\_97\_16) Die besagte Arbeitsgruppe traf sich dann im Juli 1997 in Wien, um die EU-Osterweiterung und ihre aus gewerkschaftlicher Sicht problematischen Schwerpunkte (Arbeitsmarkt, ...) zu analysieren und um Lösungswege aufzuzeigen. Aufmerksamkeit verdient ein Hotspot im Aktenvermerk dazu:

„Da die gemeinsame Kommission ÖGB/MSZOSZ zwischen den beiden Präsidenten Verzetnitsch und Sándor vereinbart wurde und die ungarische Seite mit einer großen und hochrangigen Delegation erscheinen wird, ersuche ich auch die österreichischen Kolleginnen und Kollegen um ihre verlässliche Teilnahme.“  
(K\_97\_08)

Diese bewusste Aufforderung zeugt natürlich von Kultur- und Kommunikationskompetenz, schließlich möchte man nicht, dass die hochrangige ungarische Delegation keine entsprechenden Ansprechpersonen hat. Sie bestätigt ebenso den Kulturstandard, der besagt, dass Österreicher über ein ausgesprochenes Pflichtbewusstsein verfügen.

Einen besonders interessanten Hotspot findet man in einer Gesprächsnotiz von einem Treffen österreichischer und ungarischer Gewerkschafter Anfang des Jahres 1997:

„Kollege Sálings brachte einleitend den Dank der Gewerkschaft der Handelsangestellten Ungarns für die bisher geleistete Unterstützung durch die GPA zum Ausdruck. „Sie waren die einzigen, die nicht diesen merkwürdigen Östlingen erklären wollten wie eine ordentliche Gewerkschaftsarbeit geht, sondern die unsere Probleme ernst nahmen und uns bei der Lösung zu helfen versuchten.“ (Dieses Statement hebt sich wohlthuend ab von den Aussagen anderer ungarischer Branchengewerkschaften über ihre österreichischen Partnerorganisationen.)“ (K\_97\_15)

In der Aussage Sálings zeigt sich, dass die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen auf die Zusammenarbeit der Gewerkschaften auch negative Auswirkungen hatten. Aus kultureller Sicht, lässt die Aussage und auch der österreichische Vermerk in Klammern, den Schluss zu, dass man hier bereits die Anfänge der Veränderung von kulturellen Dimensionen erkennt. Diese Art der direkten

Kommunikation war bisher nur sehr selten bis gar nicht zu lesen und auch nicht unbedingt charakteristisch für Ungarn.

Auch der nächste Text zeigt, dass obwohl in den 1990er Jahre mehr Konflikte auftraten, die Zusammenarbeit dennoch gut funktioniert hat. Mitte 1997 hat der ÖGB eine Reise in den Nordosten Ungarns unternommen, dieses Gebiet war vor der Wende die Hochburg des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie, insbesondere rund um die Stadt Ózd. Nach der Wende verloren dort enorm viele Menschen ihren Arbeitsplatz, die Arbeitslosenrate stieg zum Teil auf 40% an. Arbeitsplätze bieten bis heute fast nur noch ausländische Investoren. Der ÖGB traf sich mit ungarischen Gewerkschaftern und es wurde vereinbart, dass der ÖGB nun auch vermehrt die Aktivitäten im Osten Ungarns unterstützen würde, zugleich appellierte der ÖGB auch an die ungarischen Gewerkschaften für eine bessere Kooperation untereinander. Dieser direkte Hinweis ist auch ein interessanter Punkt in der Kommunikation. Von der kulturellen Seite betrachtet, sind solche Appelle sicherlich problematisch, die ungarische Kritikempfindlichkeit wird dabei natürlich nicht berücksichtigt, aber man merkt, dass es nun im Vergleich vor allem zu den 70er Jahren um konkrete Themen ging, wo Handlungsbedarf bestand und wo man aktiv Eingreifen musste. Diese Aufforderung, die von den Ungarn mit Sicherheit durchaus kritisch aufgenommen wurde, wurde nach der Rückkehr nach Österreich durch ein sehr herzliches und auch persönliches Dankeschreiben gut abgeschwächt:

„Wir waren nicht nur von den vielen Problemen dieser Region beeindruckt, sondern noch mehr von den aktiven Bemühungen Eurer Gewerkschaftsfunktionäre um geeignete Lösungen. [...] Wir sind sicher, dass dieser Besuch zu einer weiteren Vertiefung unserer Beziehungen und insbesondere zur stärkeren Einbindung Ostungarns in unserer Kooperation führen wird und möchten Dir [einem ungarischen Kollegen, Anm. der Verfasserin] nochmals herzlich für Deine Initiative zu dieser Reise und für Deine

Begleitung danken. Als eine kleine Erinnerung legen wir einige Photos für Dich und zur Weitergabe an die anderen Kollegen bei.“

(K\_97\_06)

Auch die Beigabe der Fotos ist sehr geschickt gewählt, schließlich stärken solche Aktionen die Beziehungsaspekte „Freundschaft und Vertrauen“.

Ein weiteres Dokument, das von hervorragender interkultureller Kompetenz zeugt ist eine Projektbeschreibung bzw. eine Einladung zum „Bildungsprojekt Pannonia – Gemeinsame Gewerkschaftssekretäre Konferenz“ (vgl. K\_97\_03), denn es ist durchgehend zweisprachig gestaltet.

Um die Analyse der 1990er Jahre abzuschließen, ist ein Dokument, das die guten Beziehungen deutlich widerspiegelt an dieser Stelle erwähnenswert: 1999 wurde Ungarn von einer Hochwasserkatastrophe heimgesucht. MSZOSZ bat alle Partnerorganisationen um Hilfe und richtete ein Spendenkonto ein. Das Dokument in dem um Hilfe gebeten wurde, wurde in englischer Sprache verfasst, da es nicht nur an den ÖGB erging. Die interne Reaktion des ÖGB zeigt, dass die guten Beziehungen eine gute, rasche und unbürokratische Hilfe ermöglichen konnten. „Mündlich wurde mir von Kollegen [...]mitgeteilt, dass eine Pumpanlage umgerechnet ca. ATS 25.000 kosten würde. Ich unterstütze daher die Bitte aus Ungarn.“ (K\_99\_10)

### **5.6 Resümee – Kommunikation und Interaktion zwischen dem ÖGB und den ungarischen gewerkschaftlichen Konföderationen in den 1990er Jahren**

Die Zusammenarbeit zwischen dem ÖGB und den ungarischen gewerkschaftlichen Konföderationen hatte in dieser Dekade intensive Ausmaße angenommen. Verglichen mit den Jahrzehnten davor kam es auch weit häufiger zu Konflikten unterschiedlicher Art, auch zu Kommunikationsstörungen, weil die Kooperationsebene eine wesentlich höhere war.

Nach eingehender Untersuchung der vorliegenden Textkörper, lässt sich feststellen, dass die österreichischen Akteure das Konfliktpotenzial bei intensiven interkulturellen Kommunikations- und Interaktionssituationen sehr gut erkannt haben und den Konflikten entgegenzuwirken versuchten, oder auch ihre Lehren aus problematischen Situationen zogen, um weitere Konflikte zu vermeiden (vgl. K\_95\_17).

Dass in den bisher untersuchten Dekaden (70er und 80er Jahre) keine Konflikte dieser Art aufgetaucht sind, lässt sich auch damit erklären, dass sich Ungarn in gewisser Weise im Laufe der Jahre nach der Wende emanzipieren konnte, und dass sich auch an den Kulturstandards und an den kulturellen Dimensionen manches bereits geändert hat.

An dieser Stelle sollte unbedingt erwähnt werden, dass lt. den vorliegenden Dokumenten großer Wert auf sprachliche Aspekte der Kommunikation gelegt wurde, dies wird auch bestätigt damit, dass beinahe immer Dolmetscher herangezogen wurden.

## 6. Resümee und Ausblick

Betrachtet man die Kommunikation und auch den Anlass in den 70er Jahren und auch noch bis Mitte der 80er Jahre, stellt man fest, dass es dabei kaum um „harte Fakten“ ging, Anmerkungen in Reiseprotokollen wie „das Bier war billig aber schlecht“ lassen darauf schließen, dass dies erwähnenswert war, da es sonst nichts zu besprechen gab. Wahrscheinlich war diese „leichte Form der Kommunikation“ ein Mitgrund dafür, dass in dieser Zeit gute Beziehung zwischen den ungarischen Gewerkschaften und dem ÖGB entstehen und ausgebaut werden konnten. Rahmenbedingungen, wie die, die aufgrund der politischen Situation in den 1970er und 1980er Jahren vorgegeben waren, ermöglichten den österreichischen Akteuren einen tiefgründigen Einblick in die ungarische Kultur zu bekommen. Dies geschah zunächst auf einer unbewussten Ebene, führte letztendlich aber dazu dass das Bewusstsein für die kulturellen Unterschiede entstehen konnte, somit konnte auch die Kulturkompetenz erarbeitet werden.

In der Kommunikation der 1990er Jahre ging es dann um harte Fakten, ernste Themen, die Kommunikation hat sich aufgrund der wirtschaftlichen und politischen Ereignisse stark verändert. Sicherlich war in dieser Zeit sehr hilfreich, dass in den Jahren davor gute Kontakte entstanden sind.

Politische, wirtschaftliche und damit einhergehende gesellschaftliche Veränderungen, insbesondere, wenn sie schwerwiegend sind, haben natürlich auch Auswirkungen auf Kulturstandards und verändern diese auch langfristig. Der Prozess erfolgt allerdings nicht unmittelbar nach solchen Ereignissen, denn die tradierten Kulturstandards beeinflussen das Handeln der Menschen einer bestimmten Kultur auch noch danach auf dieselbe Weise. Aus den geänderten Lebensbedingungen entstehen erst wesentlich später neue Regeln, die alle Akteure der Kultur auch akzeptieren können.

„Geht es um soziale, kulturelle, symbolische Konstruktionen, muss man gewisse Unterschiede im theoretischen Hintergrund beachten. Einerseits kann man von gesellschaftlichen und kulturellen Konstruktionen in einem phänomenologischen Sinne sprechen. In diesem theoretischen Rahmen wird betont, dass die menschlichen Handlungen, die soziale Wirklichkeit, die Lebenswelten immer soziokulturelle Konstruktionen sind, dass die soziale Wirklichkeit durch soziale Handlungen und gesellschaftliche Kommunikation produziert und konstruiert wird und es in diesem Sinne keine vorgegebene, objektive gesellschaftliche Realität gibt. [...] Es gibt aber auch eine andere Erklärung, bei der die Konstruktion als Innovation, als Selektion oder eben als Erfindung aufgefasst wird. In diesem Zusammenhang heißt Konstruktion einerseits, dass neue Traditionen produziert und erfunden werden, andererseits, dass die Elemente, die Bestandteile einer sozialen Wirklichkeit, ihre Zusammenhänge und darüber hinaus die Struktur der soziale Erfindung, durch die Herstellung neuer semantischer Akzente und durch die neu konstruierten historischen und politischen Zusammenhänge wird aus den Elementen und Bestandteilen einer sozialen Wirklichkeit eine andere Wirklichkeit konstruiert, die zwar in dieser Form historisch nie existierte, die jedoch als historisch existierende soziale und kulturelle Realität zur Erlangung politischer, sozialer und kultureller Ziele dargestellt werden kann.“ (Niedermüller in Brednich/Schmitt, 1997, S. 115)

Die Untersuchung konnte viele der im 1. Kapitel erwähnten Kulturstandards bestätigen. Gewisse Veränderungen in den Kulturstandards in Ungarn lassen sich zwei Jahrzehnte nach der Wende aber sehr wohl aufzeigen.

Wenn wir von gesellschaftlichen Werten sprechen, die maßgeblich auf die Kulturstandards und die kulturellen Dimensionen einer Nation wirken, dann muss auch ein grundlegender Unterschied zwischen den

ehemaligen Ostblockstaaten und dem Westen festgehalten werden, nämlich dass im kollektiven Gedächtnis unterschiedliche historische Ereignisse eine große Rolle spielen: Wird das kollektive Gedächtnis in Westeuropa, insbesondere in Österreich und Deutschland vom Holocaust bestimmt, so ist das beherrschende Thema in den Ländern des ehemaligen Ostblocks, so natürlich auch in Ungarn, der Kommunismus bzw. Sozialismus.

Auch ungelöste Fragen wie Patriotismus versus Liberalismus oder nationaler Gedanke versus gesellschaftlicher Fortschritt bestimmen die Veränderungen der ungarischen Kulturstandards maßgeblich. Bereits in der Kooperation der 1990er Jahre wird von ungarischer Seite auch Kritik geäußert, man findet die Zusammenarbeit mit dem Westen nicht immer gut und spricht diese Tatsache offen aus, was gegen die High-Context-Kultur Ungarns spräche, würde man nicht davon ausgehen, dass sich die ungarische Kultur zu diesem Zeitpunkt in einem Wertewandel befand. Aus heutiger Sicht kann man beispielsweise behaupten, dass sich Ungarn von der kollektivistischen Dimension immer weiter in Richtung Individualismus entfernt. Auch die Hierarchiestruktur hat sich inzwischen verändert, sie ist heute wesentlich flacher organisiert. Dieser Prozess macht die interkulturelle Kommunikation erheblich schwieriger, weil gewisse Vorgänge schwer nachzuvollziehen sind.

In den 1990er Jahren wurde bereits bewusst kulturkompetent gearbeitet, der interkulturelle Dialog war ein großes Thema in der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit. Die österreichischen Akteure haben zu diesem Zeitpunkt längst erkannt, dass die Kooperation, eingebettet in einen interkulturellen Kontext besonders effektiv ist. Sicherlich ist dieses Wissen das Ergebnis der jahrzehntelangen Zusammenarbeit, der Bestandsaufnahmen des ungarischen Alltags und der ungarischen Arbeitswelt. In den 70er und 80er Jahren schienen diese Bestandsaufnahmen bloßer Zeitvertreib zu sein, da man vor allem in den 70er Jahren sonst nicht sehr viel

zusammen arbeiten konnte aufgrund der unterschiedlichen politischen Dimensionen. Dennoch muss man im Nachhinein betonen, dass gerade diese Beobachtungen den Weg in Richtung Kulturkompetenz bzw. interkulturelle Kompetenz ebneten, indem sie auch den Blickwinkel auf das Eigene und das Fremde stark beeinflussten. Diese Aussage wird auch durch die Festlegung der Determinanten „Arbeitswelt“, „Alltagsleben“ und „Sprache“ bestätigt (vgl. Göhring, 1991, S. 49).

Die zentrale Frage der Arbeit, ob die österreichischen Akteure bewusst oder unbewusst kulturkompetent aufgetreten sind, konnte innerhalb der vorliegenden Arbeit aufgrund der Untersuchung unterschiedlicher Kommunikationssituationen beantwortet werden. Die bewusst kulturkompetente Interaktion lässt sich bereits in den 1970er Jahren relativ gut aufzeigen.

In den 1990er Jahren wurde bereits bewusst kulturkompetent gearbeitet, der interkulturelle Dialog war ein großes Thema in der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit. Die österreichischen Akteure haben zu diesem Zeitpunkt längst erkannt, dass die Kooperation, eingebettet in einen interkulturellen Kontext besonders effektiv ist. Sicherlich ist dieses Wissen das Ergebnis der jahrzehntelangen Zusammenarbeit, der Bestandsaufnahmen des ungarischen Alltags und der ungarischen Arbeitswelt. In den 70er und 80er Jahren scheinen diese Bestandsaufnahmen bloßer Zeitvertreib zu sein, da man vor allem in den 70er Jahren sonst nicht sehr viel zusammen arbeiten konnte aufgrund der unterschiedlichen politischen Dimensionen. Dennoch muss man im Nachhinein betonen, dass gerade diese Beobachtungen den Weg in Richtung Kulturkompetenz bzw. interkulturelle Kompetenz ebneten, indem sie auch den Blickwinkel auf das Eigene und das Fremde stark beeinflussten. Diese Aussage wird auch durch die Festlegung der Determinanten „Arbeitswelt“, „Alltagsleben“ und „Sprache“ bestätigt (vgl. Göhring: 1991, S. 49).

Die Kompetenz der Österreicher lässt sich mit dem folgenden Satz besonders gut beschreiben:

„Risikovermeidung, das Aushandeln kalkulierbarer Kompromisse und die Bereitschaft zum Konsens kennzeichnen die österreichische Mentalität.“ (Klenner/Pellar, 1999, S. 516)

Die weitere Forschungsfrage, ob die interkulturelle Kompetenz ein Garant für eine erfolgreiche und effiziente Zusammenarbeit sein kann, lässt sich anhand der Untersuchung mit „ja“ beantworten, denn die Untersuchung zeigt deutlich, dass aufgrund von Kulturkompetenz auch persönliche Beziehungen entstehen, die wiederum förderlich sind für die Kooperation, diese findet dadurch auch auf einer höheren Ebene statt. Dass dies auch von den ungarischen Partnern so empfunden wurde, zeigt folgendes Zitat:

„In the very difficult early years of emerging market economy, the appearance of capitalism, the rocketing unemployment and social hardships in Hungary, it was an invaluable help from trade unionists, neighbours – the “Schwagers” – who provided advice and know how to meet the challenges and on how to cope with the problems. Witnesses are the many hundreds of union representatives trained and educated, the local unions set up with the cooperation of Austrian Colleagues. [...] And we know by own experience: a friend in need is a friend indeed!” (Festschrift für Verzetnitsch zum 60. Geburtstag, S. 52)

Der sprachlichen Komponente kommt eine bedeutende Rolle zu, insbesondere wenn die Interaktion zwischen zwei so unterschiedlichen Sprachen stattfindet. Während der Untersuchung konnte festgestellt werden, dass Übersetzungen und Dolmetscheinsätze zum Kooperationsalltag gehörten, dies zeugt wiederum von der großen Sensibilität der Kooperationspartner.

Natürlich soll die vorliegende Arbeit keine Sammlung von Dos und Don'ts in der interkulturellen Kommunikation sein, diese gibt es ja ohnehin zahlreich und mit reichlich klischeehaften Aussagen. Dennoch muss an dieser Stelle betont werden, dass interkulturelle Untersuchungen für eine erfolgreiche Kooperation auf politischer, wirtschaftlicher oder gesellschaftlicher Ebene unerlässlich sind, insbesondere auch aufgrund der Tatsache, dass sich durch verschiedene Ereignisse, wie man in der vorliegenden Arbeit am Beispiel der Wende in Ungarn sieht, auch Kulturstandards und kulturelle Dimensionen verändern, und man sich in den neuen Situationen zu helfen wissen sollte.

## **Ausblick**

Der Wandel der Sozialstruktur bringt neue Herausforderungen für die Gewerkschaftszusammenarbeit mit sich. Die innere Differenzierung der Arbeiterklasse, insbesondere zwischen Arbeitern mit und ohne Fachausbildung, vergrößert sich. Der Anteil an nicht manuellen Berufen am Arbeitsmarkt verringert sich.

Die Situation der Arbeiter ohne Ausbildung verschlechtert sich immer weiter, sie sind immer stärker von Arbeitslosigkeit bedroht.

Die gewerkschaftliche Kooperation ist gefragter denn je, eines der großen Themen ist der Ausbau von Rechtsschutzangeboten für ausländische ArbeitnehmerInnen. Zwischen dem ÖGB und den sechs ungarischen Konföderationen wurde 2004 ein Rechtsschutzabkommen unterzeichnet. Mit Hilfe dieses Abkommens, wird Mitgliedern im jeweils anderen Land gewerkschaftliche Hilfestellung angeboten. Laut Statistik ist dieses Projekt überaus erfolgreich (vgl. Sauer, Jahrbuch 2006, 183 f.)

Die Arbeitsbedingungen werden immer schwieriger, die Gewerkschaften sind hier gefordert, insbesondere wenn es um grenzübergreifende Tätigkeiten geht. Dazu kommt ein virulentes Problem, nämlich die des Organisationsgrades der Gewerkschaften bzw. der gewerkschaftlichen Dachverbände international, somit also auch in Österreich und Ungarn. Um sich aber der Macht des Kapitals, die die Stellung der Arbeitskräfte schwächt entgegenzustellen, braucht es starke Gewerkschaften, die in diesem internationalen Gefüge effizient zusammenarbeiten können. Deshalb müssen die Gewerkschaften für sich, aber auch international neue Strategien erarbeiten um den rückläufigen Organisationsgrad wieder in richtige Bahnen zu lenken, um so die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechend vertreten zu können.

„Die Globalisierung der Solidarität ist eine fortdauernde und zentrale Herausforderung für alle GewerkschafterInnen.“ (Ryder in Pelinka, 2005, 36)

## 7. Teil 3: Die Sprache im Wandel der Zeit – oder der Turmbau zu Babel?

*Wohlauf laßt uns herniederfahren und dort ihre Sprache verwirren, daß keiner des andern verstehe! (Gen 11, 7)*



Abb. 10 der Turmbau zu Babel<sup>20</sup>

Die babylonische Sprachenverwirrung ist auch heute allgegenwärtig, selbst in der eigenen Muttersprache gibt es Begriffe, die unverständlich oder missverständlich sind bzw. Begriffe die bewusst oder unbewusst auf diese Art verwendet werden. Sprache wird und wurde zu jeder Zeit manipuliert, diesem Phänomen muss man sich insbesondere als Sprachmittler bewusst sein und es ist auch sehr wichtig, dass man sich damit auch intensiv beschäftigt. Insbesondere gilt es ein Bewusstsein zu entwickeln für die Manipulation der Sprache in der Politik und der Wirtschaft.

In diesem Kapitel sollen solche Termini aus der ungarischen Sprache behandelt werden, die aufgrund der politischen und wirtschaftlichen Wende 1989 als problematisch anzusehen sind. Problematisch nicht nur

---

<sup>20</sup> <http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/e1/Brueghel-tower-of-babel.jpg> [05.02.2009]

im Sinne von negativer Bedeutung, sondern auch im Sinne von Bedeutungsverlust oder Bedeutungswandel. Es geht also nicht nur um Begriffe, die uns direkt beeinflussen, sondern auch um solche, die nur indirekten Einfluss auf uns haben und uns auch nicht unbedingt anregen etwas zu tun oder zu lassen. Als Beispiel dafür dient der folgende an Euphemismus grenzende Ausdruck: „The terminology in the upcoming environmental debate needs reinement [...] *It's time for us to start talking about 'climate change' instead of global warming[...]*“. „‘climate change’ is less frightening than ‘global warming’.“ (Poole, 2006, S.42). Begriffe dieser Kategorie zeigen uns auch die Janusköpfigkeit der Sprache.

Diese Untersuchung impliziert auch eine Begriffsgeschichte, da in der vorliegenden Arbeit Texte und Begriffe aus der Vergangenheit anhand hermeneutischer Auslegung in die Gegenwart transferiert werden.

Die Begriffsgeschichte soll sich in diesem Fall, wie bei Koselleck auf den tatsächlichen Sprachgebrauch insbesondere im politischen Leben, aber auch im sozialen Leben konzentrieren.

Natürlich gibt es hier eine solche begriffliche Vielfalt, dass unbedingt eine Eingrenzung gemacht werden muss, in der vorliegenden Arbeit bietet es sich an, sich auf die Begriffe rund um die Gewerkschaftsbewegung und die damit zusammenhängenden Begriffe aus Wirtschaft und Politik zu konzentrieren. Aber wie Koselleck es auch beschreibt, schmälert diese, im gegebenen Fall auch äußerst wichtige und nützliche Eingrenzung nicht den Allgemeinheitsanspruch (vgl. Koselleck: 2006, S.12).

Diese Art der Untersuchung ist nicht neu, bereits in den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts wurden sie betrieben, nicht um Geschichte vorzüglich als politische Ereignisgeschichte zu betreiben sonder sie nach länger anhaltenden Voraussetzungen zu befragen. Man wollte langfristige Strukturen in der Gesellschaft untersuchen und deren Wandel näher beleuchten, „indem die jeweilige sprachliche Selbstartikulation der gesellschaftlichen Gruppen, Verbände usw. sowie

deren Deutungsgeschichte eigens thematisiert wurde.“ (Kossellek: 2006, S. 11)

## **7.1 Sprache und politische Regime**

*„Wer wollte leugnen, dass alle konkreten Erfahrungen, die wir machen, nur durch Sprache vermittelt zu Erfahrungen werden und somit Geschichte erst möglich wird.“*

*(Kossellek: 1996, S.32 f.)*

Sprache, wenngleich sie gewissen Normen und Regeln unterliegt, ist auch dem Wandel der Zeit unterworfen. Politische Regime, Wirtschaftssysteme usw. drücken jeder Nationalsprache unweigerlich ihren eigenen Stempel auf, ja sie missbrauchen sie sogar. Wie Orwell in seinem Werk *Politics and the english language* schreibt ist es naiv zu denken, dass Sprache sozusagen natürlich „gewachsen ist oder wächst“  
„[...] It follows that any struggle against the abuse of language is a sentimental archaism, like preferring candles to electric light or hansom cabs to aeroplanes. Underneath this lies the half-conscious belief that language is a natural growth and not an instrument which we shape for our own purposes.“ (Orwell: 1945, S. 398)

Orwell hat sich sehr genau mit dem Thema Sprache und Ideologie beschäftigt, seine Überlegungen sind aus sprachwissenschaftlicher Sicht sicher bis heute aktuell.

Betrachtet man dieses Thema aus der Sicht des Übersetzers, wird schnell klar, dass der Übersetzer sich unweigerlich mit dem Phänomen auseinandersetzen muss, auch um sich nicht womöglich in die Nesseln zu setzen. Schließlich kann bereits ein mit der „falschen“ Bedeutung besetzter Begriff dazu führen, dass die Kommunikation scheitert oder gar in eine falsche Richtung gelenkt wird. Möglicherweise werden

dadurch politische Positionen sogar verdreht. Deshalb ist es sehr wichtig, dass die entsprechenden Termini niedergeschrieben und ganz klar definiert werden, um dem Übersetzer bzw. all denjenigen, die auf dem Gebiet der interkulturellen Kommunikation tätig sind, als klare Hilfestellung zu dienen.

Begriffe erhalten durch politische Beeinflussung bestimmte Konnotationen, durch die sie später ev. im allgemeinen Sprachgebrauch keine Verwendung mehr finden können oder eine neue Bedeutung bekommen. Die nationale Identität wird in der Regel stark von der Nationalsprache bestimmt, diese wiederum wird von diversen Medien beeinflusst. Die Zeitung, das Radio oder das Fernsehen ver- und übermitteln den jeweiligen politischen Diskurs und somit auch die von der Politik und der Wirtschaft geprägte und beeinflusste Sprache inklusive versteckter Botschaften und sonstigen strategischen Kommunikationsmitteln. So war auch in Ungarn der Zugang zu westlichen Medien verboten, das Hören des Senders „Radio Free Europe“ war bei Strafe verboten und der Sender wurde sogar bewusst technisch gestört.

Sprache vertritt ganze Weltanschauungen, Geisteshaltungen und Denkweisen, auch von bestimmten Gesellschaften. „Dies alles lässt uns vermuten, dass eine Übersetzung nicht nur vom sprachlichen Kontext abhängt, sondern auch von etwas, das außerhalb des Textes liegt und das wir Weltwissen oder enzyklopädisches Wissen nennen.“ (Eco, 2003, S.36 f.)

Sogar weniger wortgewandte Menschen haben erkannt: „‘You’ve got to be mindful of the consequences of the words’ said G. W. Bush. Let us follow his advice.“ (Poole, 2006, S.13)

Eine Klärung spezieller Begriffe in dem vorliegenden Kontext ist sicherlich von großer Bedeutung für die Generation der Sprachmittler,

die die Wende oder die Zeit davor entweder nicht bewusst erlebt haben, oder erst danach geboren wurden. Sie können zu vielen Begriffen keine Verbindung herstellen. Die Generationen davor haben schließlich zumeist ein ausgeprägtes Gefühl für Begriffe mit „kommunistischem Beigeschmack“. Auch diejenigen, die die ungarische Sprache als Fremdsprache erlernt haben, können gewisse Implizite Bedeutungen nicht „fühlen“, da sie im Gegensatz zu den Menschen, die selbst in Ungarn leben oder zu einer gewissen Zeit dort gelebt haben, die Sprache nicht in der Form erfahren konnten. Wie auch der ungarische Schriftsteller Dezső Kosztolányi schon sagte „Csak anyanyelvemen lehetek igazán én“, also „Nur in meiner Muttersprache kann ich wirklich ich selbst sein“. Mit der Muttersprache gelingt es einem Menschen auch die geschichtlichen Erfahrungen, eigene Sichtweisen und Geheimnisse einer Gesellschaft zu erfassen.

In jeder natürlichen Sprache drückt sich eine andere Weltsicht aus, wie es auch Eco in seinem Buch „Quasi dasselbe mit anderen Worten“ treffend beschreibt (vgl. Eco 2003, S.44).

Es ist auch zu berücksichtigen, dass beispielsweise Geschichtsbücher oder auch andere Publikationen, die politische oder historische Ereignisse behandeln, die lange nach der Wende geschrieben wurden, andere politische und historische Termini enthalten, als jene, die vor der Wende, zur Zeit des realen Sozialismus geschrieben wurden. Die sprachliche Erfassung geschichtlicher Sachverhalte führen auch zu Spannungen. Einmal niedergeschriebene und so festgelegte Geschichten müssen deshalb auch häufig umgeschrieben werden (vgl Koselleck: 1996, S.70).

Mit Sicherheit lässt sich der Feldzug gegen das historische Gedächtnis als Charaktermerkmal einer totalitären Diktatur bezeichnen. Es werden von den Politikern dieser Regime aus der Vergangenheit Themen, herausgesucht und so verfälscht, dass diese für sie und ihre Ziele nützlich sein können. Sie unterstellen die Vergangenheit ihren Machtvorstellungen und sorgen auch dafür, dass ihre Methoden zur

Verfälschung der Vergangenheit nicht bekannt werden. Sie versuchen all jene Dokumente, die später für andere die Methodik einer solchen Diktatur erklären könnte, zu vernichten oder zu verstecken. Zum Glück häufig erfolglos.

Gerade in Ungarn war dies der Fall, die Geschichte ab 1956 wurde praktisch umgeschrieben, teilweise in den Schulen gar nicht behandelt, verschwiegen. Erst nach der Wende, als 1989 Imre Nagy und zahlreiche Opfer des Regimes rehabilitiert wurden, als die Archive wieder öffentlich zugänglich wurden, als die Zensur die Literatur nicht mehr behinderte, wurde auch die Geschichte wieder offen ausgesprochen, und in die Geschichtsbücher aufgenommen, so dass viele Zusammenhänge den Menschen erst ab diesem Zeitpunkt klar wurden.

Auch die Medien spielen eine bedeutende Rolle, wenn es darum geht wie Sprache beeinflusst wird. Aber die Medien beeinflussen die Sprache nicht nur, sie sind auch bei der Übermittlung von bestimmten Begriffen ein Hauptakteur. Da ungarische Medien insbesondere früher im Ausland nur begrenzt zur Verfügung standen, war es im Gegensatz zu heute auch schwierig, sich auf diesem Gebiet up to date zu halten. Dazu kam natürlich, dass die Zensur starke Auswirkungen auf die ungarischen Medien hatte und somit viele Themen zu Tabuthemen mutierten, viele Ausdrücke nicht verwendet werden durften, denn die eigentliche Aufgabe der Medien beschränkte sich auf die Darstellung und Verbreitung der Parteiideologie.

## **7.2 Sprache, Translation und Kultur, Terminologie**

„Den Translator (als Translator) interessieren weder objektive Realität noch Wahrheitswerte. Den Translator interessiert der Wert eines historischen Ereignisses, wie es sich in einem Text manifestiert, bezogen auf die geltende Norm (Kultur) und aktuelle Situation des Textes (und/oder seine Produzenten) und die Wertänderung bei einer Translation des Textes in einen Zieltext (Reiß/Vermeer 1984:26).“  
(Stolze, 2001, S.198)

Die vorliegende Arbeit hat auch zum Ziel insbesondere TranslatorInnen, die vor allem auf dem Gebiet der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit tätig sind, aber auch in anderen politischen Kontexten, als Hilfestellung zu dienen. Diese Hilfestellung soll auf zwei Arten erfolgen: einerseits durch die Bewusstmachung der kulturellen Dimension des Übersetzens und andererseits durch die Klärung bestimmter Begriffe, die eventuell im Laufe der Interaktion, also im Rahmen des Übersetzungs- oder Dolmetschprozesses ebenfalls aufgrund der kulturellen Dimension Probleme verursachen könnten.

In den ersten zwei Dritteln des 20. Jahrhunderts stand das Übersetzen in der Sozialanthropologie als Metapher für die Vermittlung einer anderen Kultur. Dies schien so lange unproblematisch zu sein, bis man von einer eindeutigen Rollenverteilung ausging, also wer wen übersetzt. Später erkannte man, dass der Anthropologe kein objektiver Beobachter ist, der neutral agiert. So verhält es sich auch, wenn keine professionellen Übersetzer für die Interaktion in der Gewerkschaftszusammenarbeit engagiert werden. Diejenigen, die die Rolle des Übersetzers übernehmen aufgrund ihrer Sprachkenntnisse, können durchaus ebenso befangen und beeinflusst sein, wie die Anthropologen, die zwischen zwei Kulturen vermitteln sollten. Hinter den Themen und den

rhetorischen Wendungen stehen unter anderem gesellschaftliche und politische Probleme, die mindestens ebenso, wenn nicht noch bedeutender sind, als die sprachliche Komponente selbst.

Die kulturelle Dimension des Übersetzens lässt sich also nicht leugnen. Gerade in politische Situationen eingebettet, stellt sich die Kommunikation und die Vermittlung zwischen zwei Sprachen als sehr komplex dar. Eine besondere Schwierigkeit in dieser Hinsicht ist, dass zwar die Lebensweise der Menschen einander immer ähnlicher wird, doch die Lebenschancen entfernen sich immer weiter voneinander. Wir leben in einer Zeit der Migration, in einer Zeit in der sich auch die Interaktion zwischen den Kulturen als teilweise Schwierig darstellt. Auf der anderen Seite erleben die Länder des ehemaligen Ostblocks eine Amerikanisierung sondergleichen, es werden von westlichen Unternehmen ganze Stadtviertel aufgekauft und mit Kinos und Einkaufszentren ausgestattet.

All diese Veränderungen stellen die internationale Gewerkschaftszusammenarbeit vor gewaltige Herausforderungen und dies drückt sich auch in der Kommunikation und in der Translation aus. Es gilt die kulturelle Vielfalt und die kulturellen Identitäten auch in diesem Kontext zu erhalten.

Die hermeneutische Untersuchungsmethode, die im Kapitel „Methode“ erläutert wurde, kommt nicht nur bei der Analyse von Texten, um interkulturelle Hotspots festzustellen zum Einsatz, sondern auch beim Übersetzungsprozess selbst.

„Die Hermeneutik argumentiert aus der Sichte des Übersetzers selbst und eröffnet dadurch neue Denkansätze. Nicht das Verhältnis zwischen Text und Übersetzung oder die Faktoren des Übersetzungsprozesses werden diskutiert, sondern die Probleme des Übersetzers beim Umgang mit seinen Texten. [...] In dem Anspruch, sich vom Ausgangstext zu lösen und eine zielsprachlich kohärente und kulturspezifisch adäquate Übersetzung zu

gewinnen, trifft sich die Hermeneutik mit der funktionalen Translationstheorie und der französischen Übersetzerschule.“ (Stolze, 2001, S. 251)

Was den Translator selbst angeht, so sollte man an dieser Stelle erwähnen, dass von der Rolle bzw. von der Person des Übersetzers zweierlei Typen in der Vorstellung der Menschen existieren. Auf der einen Seite geht man davon aus, dass Sprache ein standardisiertes Phänomen ist, Sprachen beziehen sich demnach auf die gleichen Bedeutungen. In diesem Fall ist der Übersetzer wie ein „braver Beamter“: er ist gewissenhaft, unparteiisch und hält sich an die allgemeinen Regeln. Niemand erwartet von ihm Kreativität, sondern bloß Schnelligkeit und Zuverlässigkeit. Die andere Vorstellung, die von Übersetzern existiert, ist die des einsamen Wolfes, der seiner Arbeit aus purer Leidenschaft und Liebe nachgeht. Von diesem Typus stellt man sich vor, er sei in der Lage Sprache, wie sie von bestimmten Individuen besetzt und verwendet wird, so übersetzen zu können, dass die Übersetzung mit Inhalten aufgefüllt wird.

Sicherlich ist an beiden Vorstellungen etwas Wahres, denn Translatoren sind Individuen, die in bestimmter Weise an einen zu übersetzenden Text herangehen und sprachbezogene Entscheidungen treffen, und wie überall: die goldene Mitte sollte auch hier gefunden werden. „Wenn Übersetzen in der Praxis ein Expertenhandeln ist [...], dann kann auch gefragt werden, in welcher Weise der Übersetzer sich dieses Handelns bewusst ist und wie er sein eigenes Denken reflektiert. Übersetzer und Übersetzerinnen sind selbst in einer Kultur verwurzelt, die beim Übersetzen im Dienste zwischenmenschlicher Verständigung mit einer anderen Sprache und Kultur in Berührung kommt.“ (Stolze: 2001, S. 235) Jedenfalls lässt sich nicht abstreiten, dass interkulturelle Kommunikation nicht zustande kommen kann ohne sprach- und kulturkompetente TranslatorInnen, denn das Übersetzen selbst hat immer auch einen funktionalen Bezug, das heißt die Entscheidung des

Translators für eine bestimmte Übersetzung ist auch davon abhängig wie sinnvoll diese in einem bestimmten Kontext sein kann und das wiederum hängt von den jeweiligen Kulturspezifika ab. Für den Übersetzer kommt es nicht nur auf den Text im oberflächlichen Sinne an, nämlich auf das Gesagte, sondern auch auf das Gemeinte, hier können nämlich große Unterschiede auftauchen.

### **7.3 Politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Terminologie im Wandel - Wichtige Termini**

*„Die Begriffe und deren sprachliche Geschichte zu untersuchen gehört so sehr zur Minimalbedingung, um Geschichte zu erkennen, wie deren Definition, es mit menschlicher Gesellschaft zu tun zu haben.“*  
(Koselleck, 1996, S.12)

An dieser Stelle folgen nun einige Begriffe, die einerseits definiert werden, weil sie in der vorliegenden Arbeit Erwähnung finden, andererseits weil diese Begriffe auf den ersten Blick eventuell nicht klar als politisch besetzte Begriffe identifiziert werden können. Viele dieser Begriffe finden auch noch heute Verwendung, häufig auch in der Gemeinsprache der „betroffenen“ Generationen und sollten auch deshalb unbedingt erwähnt werden. Schließlich können mit ihnen die Einstellung, die mentale Programmierung eines Menschen, der mit Hilfe der entsprechenden Termini auch gewisse Botschaften übermitteln kann, ausgedrückt werden. Wie bereits im ersten Teil der Arbeit beschrieben kann die Kultur mit Hofstede's Zwiebeldiagramm hervorragend dargestellt werden. Auch in diesem Kapitel spielt dieses Diagramm eine Rolle, denn auch die „Zwiebelschicht“ der Symbole beschreibt, dass es in einer bestimmten Kultur auch Wörter gibt, die eventuell nur von Personen innerhalb dieser Kultur verstanden werden.

Weiters sollten bestimmte Termini, gerade aufgrund ihrer Konnotation auch nicht in Vergessenheit geraten.

Die Aufzählung erfolgt aus Gründen der Übersichtlichkeit in alphabetischer Reihenfolge.

<b>Deutsch</b>	<b>Bokros-Paket, das</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„Die wirtschaftliche Situation Ungarns befand sich 1994/Anfang 1995 in einer kritischen Lage. Die Regierung musste handeln, da auch die westlichen Geldgeber Ungarn andeuteten, dass sie dem Land keine weiteren Kredite mehr gewähren würden. So verabschiedete also die Regierung im März 1995 das so genannte Bokros-Paket, das nach dem damaligen Finanzminister Lajos Bokros benannt wurde.“
<b>Quelle</b>	Schmidt-Schweizer, 2007
<b>Anmerkung</b>	Synonym: <b>Bokros-Sparpaket</b>
<b>Ungarisch</b>	<b>Bokros-csomag</b>
<b>Definition/Kontext</b>	Bokros Lajos, volt pénzügyminiszter intézkedése a válságos gazdasági helyzet rendezésére.
<b>Quelle</b>	Eigene Definition
<b>Anmerkung</b>	

<b>Deutsch</b>	<b>Budapester Intellektuellen, die</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„Die ungarische Intelligenz („Urbanisten“) vertrat ein westliches Entwicklungsmodell, ihre Einstellung war geprägt von liberaldemokratischen Entwicklungsmodellen“
<b>Quelle</b>	Vgl. Schmidt-Schweizer, S. 30
<b>Anmerkung</b>	keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Demokratikus Ellenzék</b>
<b>Definition/Kontext</b>	1970-es és 80-as években létrejött értelmiségi csoporthalmaz
<b>Quelle</b>	Eigene Definition
<b>Anmerkung</b>	

<b>Deutsch</b>	<b>Die drei T-Kategorien</b>
<b>Definition/Kontext</b>	1977 begann die Partei in Ungarn die künstlerischen und kulturellen Freiräume zu erweitern, in dem sie eine Richtlinie einführte, die auf dem Prinzip der Selbstkontrolle beruhte, es gab bereits ein System, mit dem die Machthaber zwischen Aktivitäten, die „unterstützt“ (támogatott) wurden, und die „verboten“ (tiltott) waren, unterschied, nun wurde auch noch eine dritte Kategorie eingeführt, zu dieser zählten Aktivitäten die „toleriert“ (túrt) wurden. Die dritte Kategorie beinhaltete kulturelle und geistige Aktivitäten, die durch die Machthaber zwar der kommunistischen Ideologie nicht entsprechend, aber als dennoch ungefährlich gesehen wurden.
<b>Quelle</b>	vgl. Schmidt-Schweizer, 2007, S.31
<b>Anmerkung</b>	keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Tiltott, támogatott, túrt</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„TTT Felemás engedménynek tekinthető a kádári puha diktatúra idején a kulturális művészeti, szellemi szférában érvényesített újszerű ideológiai cenzúra. A „három T” (támogatás-túrás-tiltás) rendszerében kiszámíthatatlan eséllyel kerülhetett a közönség elé vagy éppen a süllyesztőbe valamely színházi, képzőművészeti, filmalkotás, irodalmi, tudományos mű, de akár egy-egy cikk, esszé, tanulmány is. A

	<p>csak egyértelmű hozsannát és esetleg adminisztratív következményekkel is járó kiközösítést ismerő korábbi szisztémához képest kétségtelenül több mozgásteret nyújtott a kritikusan pártoló vagy a steril szakértelemben burkolódzó álláspont tolerálása. A látszólagos liberalizálódás ellenére a kontroll megmaradt. A gondolat Aczél Györgytől, az MSZMP ideológiai titkárától származott, aki időben felismerte, hogy a szellemi élet körében valamilyen enyhítésre van szükség.”</p>
<b>Quelle</b>	Burget, 2008, S. 245
<b>Anmerkung</b>	Keine

<b>Deutsch</b>	<b>Genosse, der / Genossin, die</b>
<b>Definition/Kontext</b>	In diesem Kontext handelt es sich bei einem Genossen um einen Parteifreund, hauptsächlich dann, wenn es sich um ein Mitglied einer sozialistischen Partei handelt. Genosse ist auch die Anrede der sozialistischen Parteimitglieder untereinander in Österreich. Die ungarische Entsprechung „elvtárs” wird im ungarischen einsprachigen Wörterbuch inzwischen mit dem Vermerk „historisch” versehen. Beim Hören des Wortes denkt man in Ungarn an den Kommunismus und deshalb ist der Begriff auch nur noch in diesem Zusammenhang in Verwendung.
<b>Quelle</b>	Übersetzung der ungarischen Quelle
<b>Anmerkung</b>	Übersetzung der ungarischen Quelle
<b>Ungarisch</b>	<b>Eltárs</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„Képtelenség a friss Magyar értelmező kéziszótár minden újdonságát regisztrálni, de némi böngészés után azért egy gyorsfotó megkockáztatható. Finoman érzékelteti a politikai változást, hogy az elvtárs szó katonai megszólításként való használata ("Százados ~!") elé, az 1972-es kiadás szócikkét kiegészítve odabiggyesztették: Tört, vagyis hogy e szóhasználat egy immár történelminek nevezhető, elmúlt korban járta.”

	( <a href="http://www.nytud.hu/publ/pusztay.html">http://www.nytud.hu/publ/pusztay.html</a> [18.02.2009])
<b>Quelle</b>	<a href="http://www.nytud.hu/publ/pusztay.html">http://www.nytud.hu/publ/pusztay.html</a> [18.02.2009]
<b>Anmerkung</b>	

<b>Deutsch</b>	<b>Kalter Krieg, der</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„Bezeichnung für eine nichtmilitär. Konfrontation zweier Staaten oder Staatenblöcke, bei der ideolog. Und propagandist. Unterwanderung, wirtsch. Kampfmaßnahmen (Embargo), Wettrüsten, Begründung und Ausbau von Bündnissen mit Polti. Offensiven und Kriegsdrohungen bis zum Rande eines Kriegsausbruches führen können; [...] Seit 1947 geläufige Bez. Für den Ost-West-Konflikt. [...]
<b>Quelle</b>	Der Brockhaus, Band 7, Seite 185
<b>Anmerkung</b>	Keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Hidegháború</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„A szót elsőként Winston Churchill angol politikus használta nagy hírű foultoni beszédében. Ezzel a II. Világháború után kialakult sajátos politikai helyzetet jellemezte. E kor sajátossága volt a két szuperhatalom, a Szovjetunió és az Egyesült Államok, valamint szövetségi rendszereik szembenállása, amely mindkét fél taktikus magatartása miatt nem változott nyílt fegyveres harccá.”
<b>Quelle</b>	Burget, 2008, S. 106
<b>Anmerkung</b>	

<b>Deutsch</b>	<b>Kollektivvertrag, der</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„Durch den Abschluss von Verträgen für Gruppen von Arbeitnehmern wollten die Gewerkschaften die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechtsbestimmungen und Entlohnungsbedingungen einheitlich und dadurch für den Dienstnehmer vorteilhafter regeln. Nicht mehr der einzelne, wirtschaftlich schwache und vom Arbeitgeber abhängige Arbeiter vereinbarte die Arbeitsbedingungen, sondern die Gewerkschaft als Interessensvertretung einer Vielheit von Arbeitern.“
<b>Quelle</b>	Klenner/Pellar, 1999, S. 156
<b>Anmerkung</b>	Keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Kollektív szerződés</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„A vállalat vezetősége és a dolgozók szakszervezet közötti megállapodás, amelyben rögzítik a termeléssel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket, szabályozzák a munkaviszonnyal, a fegyelmi ügyekkel, az any felelősséggel, a dolgozók munkadíjazásával és más bér jellegű juttatásokkal, a szociális és kulturális szolgáltatásokkal [...]“
<b>Quelle</b>	Politikai kisszótár, 1971

<b>Deutsch</b>	<b>Kommunismus / Sozialismus, der</b>
<b>Definition/Kontext</b>	<p>Beide Begriffe werden gerne abwechselnd verwendet, man gewinnt häufig auch den Eindruck, dass der Begriff Kommunismus negativer klingt und auch in den entsprechenden Kontexten verwendet wird. Laut Brockhaus wird Kommunismus folgenderweise definiert: „alle ökonom. und polit. Lehren mit dem Ziel der Errichtung einer herrschaftfreien und klassenlosen Gesellschaft, die sich wesentlich auf die Theorien von K. Marx, F. Engel und W. I. Lenin stützen.“ (Der Brockhaus, 1998, Band 7). Im Marxismus wird Sozialismus hingegen als das Übergangstadium von der kapitalistischen zur kommunistischen Gesellschaftsform definiert (vgl. Brockhaus, 1998, Band 13). Demnach müsste man davon ausgehen, dass es in Ungarn und auch in der Sowjetunion bzw. in ihren Satellitenstaaten ein sozialistisches System gab und keinen Kommunismus, dieser wäre erst der nächste Schritt gewesen, wenn der Sozialismus nicht gescheitert wäre.</p>
<b>Quelle</b>	Der Brockhaus
<b>Anmerkung</b>	Keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Szocializmus/Kommunizmus, der</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„A kapitalizmust felváltó, a termelőeszközök társadalmi tulajdonán és a proletárdiktatúrán

	alapuló, kizsákmányolás nélküli társadalmi és gazdasági rend(szer), a kommunizmus alsó foka.”
<b>Quelle</b>	Magyar Értelmező Kéziszótár
<b>Anmerkung</b>	

<b>Deutsch</b>	<b>Konterrevolution, die</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„Der Versuch polit. Kräfte, die Ergebnisse einer Revolution rückgängig zu machen.“
<b>Quelle</b>	Der Brockhaus, Band 7, S. 470
<b>Anmerkung</b>	Keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Ellenforradalom</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„A forradalomban legyőzött reakciós osztályok támadása a haladó új társadalmi rendszer ellen; a forradalom előtti, vagyis a már idejemúlt gazdasági társadalmi rendszer erőszakos visszaállítása.“
<b>Quelle</b>	Politikai kishoztár, 1971
<b>Anmerkung</b>	Der Ungarn-Aufstand 1956 wurde bis zur Wende 1989 als Konterrevolution bezeichnet.

<b>Deutsch</b>	<b>Radio Freies Europa</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„for decades „the voice of the enemy”, the only unofficial news source to penetrate the Iron Curtain; in the fifties, listening to it [...] was a crime on par with „spreading of disquieting rumours” [...], a serious criminal offence, but even later listening to it was banned, [...]”
<b>Quelle</b>	Bart, 2007, S.158
<b>Anmerkung</b>	Auch: Radio Free Europe
<b>Ungarisch</b>	<b>Szabad Európa Rádió</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„A háború után kialakult hidegháborús helyzetben született az Egyesült Államokban a döntés, hogy olyan magánszervezetet kell létrehozni, amely alkalmas arra, hogy a kelet-európai országokba megfelelő információkat juttasson el, közvetítse a kommunista rendszerrel szemben állók, az emigránsok, a Magyarországért felelősséget érzők véleményét. [...] Adásait Magyarországról folyamatosan zavarták. Működését 1993. október 31-én szüntette be.”
<b>Quelle</b>	Burget, 2008, S. 212
<b>Anmerkung</b>	Abkürzung: SZER

<b>Deutsch</b>	<b>Schwager, der</b>
<b>Definition/Kontext</b>	Scherzhafte Bezeichnung der Österreicher durch Ungarn und umgekehrt. Spiegelt die guten Beziehungen wider.
<b>Quelle</b>	Eigene Def.
<b>Anmerkung</b>	keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Sógor</b>
<b>Definition/Kontext</b>	Osztrákok tréfás megnevezése
<b>Quelle</b>	Magyar Értelmező Kéziszótár
<b>Anmerkung</b>	

<b>Deutsch</b>	<b>Sozialpartnerschaft, die</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„Die Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft ist insgesamt ein Instrument der >Konsensfindung< zwischen gegensätzlichen Interessensvertretungen bei vorwiegend entgegengesetzter Interessenslage.“
<b>Quelle</b>	Klenner/Pellar, 1999, S.509
<b>Anmerkung</b>	keine
<b>Ungarisch</b>	<b>A szociális partnerség</b>
<b>Definition/Kontext</b>	Az érdekvédelmi képviseletek szoros együttműködési rendszere
<b>Quelle</b>	eigene Definition
<b>Anmerkung</b>	keine

<b>Deutsch</b>	<b>Warschauer Pakt, der</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„Militärbündnis der europ. Communist. Staaten, gegr. Am 14.5.1955 In Waschau mit dem von Albanien (fakt. Austritt 1961, offiziell 1968), Bulgarien, der DDR, Polen Rumänien, der CSSR, der Sowjetunion und Ungarn unterzeichneten >Vertrag über Freundschaft, Zusammenarbeit und gegenseitigen Beistand< [...] Der W.P. löste sich zum 30.6.1991 auf.“
<b>Quelle</b>	Der Brockhaus, Band 15, S. 101
<b>Anmerkung</b>	keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Varsói szerződés</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„A Szovjetunió és az érdekszférájába tartozó európai országok katonai szervezete. [...] A katonai szövetség alapító okiratát 1955. május 14-én Varsóban írták alá. [...] Legemlékezetesebb beavatkozásai: 1956, magyarországi forradalom leverése, 1968, a prágai tavasz vérbefojtása. [...] A közép-kelet-európai változásokat követően, a Szovjetunió felbomlásával párhuzamosan a VSZ létjogosultsága is megszűnt, 1991. július 1-én Prágában aláírták a megszüntetésről szóló okmányt.“
<b>Quelle</b>	Burget, 2008, S. 257
<b>Anmerkung</b>	Abkürzung: VSZ

<b>Deutsch</b>	<b>Werktätigen, die</b>
<b>Definition/Kontext</b>	<p>„Die TDDSZ und andere Gewerkschaftsgruppen der LIGA verwenden in der deutschen Übersetzung den Begriff „Werkstätige“. Ich habe Pál Forgács darauf aufmerksam gemacht, dass dieser Begriff im deutschsprachigen Raum ausnahmslos als kommunistische bzw. marxistische Bezeichnung für den bei uns verwendeten Begriff „Arbeitnehmer“ verwendet wird, was den ungarischen Freunden bisher offensichtlich nicht bewusst war. Forgács erkannte das semantische Problem und begründete die Begriffsfestlegung mit der historischen Entwicklung, als nämlich im vorigen Jahrhundert am Beginn der Arbeiterbewegung in Österreich-Ungarn der Begriff „Werkstätige“ noch allgemein verwendet wurde. Man wird die Problematik noch einmal überdenken.“</p>
<b>Quelle</b>	Schreibt im Dokument K_80_12 ein Mitglied des ÖGB-Präsidiums im Jahre 1989
<b>Anmerkung</b>	keine
<b>Ungarisch</b>	<b>Dolgozó</b>
<b>Definition/Kontext</b>	„A társadalmi termelésben részt vevő, saját munkájából élő./Vhol alkalmazásban lévő személy“
<b>Quelle</b>	Magyar értelmező kéziszótár
<b>Anmerkung</b>	Im Ungarischen ist der Begriff völlig neutral, im Gegensatz zum Deutschen (siehe Oben).

<b>Deutsch</b>	<b>Zweite Wirtschaft, die</b>
<b>Definition/Kontext</b>	<p>„In den Jahrzehnten nach der Reform des Wirtschaftsmechanismus wurde die Aumerksamkeit der ungarischen Wirtschaftssoziologie immer stärker auf die Zweite Wirtschaft gelenkt, das heißt auf die neben der sozialistischen Wirtschaft existierende , einen immer stärker provatwirtschaftlichen Charakter annehmende und nach marktwirtschaftlichen Prinzipien funktionierende Wirtschaft. [...] Die Regierung duldete anfangs die Zweite Wirtschaft, versuchte sie nach 1972 zurückzudrängen, und stimulierte sie schließlich in den 80er Jahren, da man sich von ihr die Beältigung der Krisensituation versprach.“</p>
<b>Quelle</b>	Andorka, 2001, S. 379
<b>Anmerkung</b>	<b>Synonym: Schattenwirtschaft</b>
<b>Ungarisch</b>	<b>Árnyékgazdaság/ Második gazdaság</b>
<b>Definition/Kontext</b>	<p>„A nyolcvanas évek kádárista politikájának sajátossága volt azoknak az engedményeknek a sora, amelyek a hivatalos állami gazdasági irányítási struktúra mellett létrehoztak egy azzal részben párhuzamosan, részben vele összefonódva működő „második gazdaságot”. Ez egy korlátozott polgárosodási folyamatot indított el, amely a rendszerben nyitott kiskapukat használó „második társadalom” kialakulásához vezetett. A második gazdaság kibontakozása nem eredményezhette a válságon</p>

	való túljutását. A rendszer fennmaradását annyiban segítette, amennyiben egészen a nyolcvanas évek utolsó harmadáig meghosszabbította a türelmi időt.”
<b>Quelle</b>	Ripp, 2006, S.19
<b>Anmerkung</b>	An dieser Stelle sollte auch der Begriff „maszek” nicht unerwähnt bleiben, er steht für den sog. privaten Sektor (Abkürzung: magán szektor), der durch die Verstaatlichung im Kommunismus unberührt blieb. Der Begriff hat auch eine negative Konnotation, er wird auch für Menschen bzw. Geschäftsleute verwendet, die sich mit einer „weniger ehrlichen” Arbeit über Wasser halten (vgl. Bart, 2007, S. 113)

## 8. Personenverzeichnis

Nicht nur da die Namen bestimmter Persönlichkeiten in der vorliegenden Arbeit häufiger vorkommen, ist es sinnvoll sie in einem Personenverzeichnis anzuführen, sondern auch, weil die einzelnen Namen häufig für eine bestimmte Ära, für ein System oder ein politisches Programm stehen. Nicht zu vergessen, dass Personen, so wie es Hofstede in seinem Zwiebelkugeldiagramm beschreibt auch so genannte Helden (tote, lebende, ja sogar imaginäre Charakter) sind, die für eine Kultur beispielhaft sein können.

Die Aufzählung erfolgt aus praktischen Gründen in alphabetischer Reihenfolge.

### **ACZÉL**, György (1917-1991)

Reformer, Politbüromitglied.

Sein Haupttätigkeitsbereich war die Kulturpolitik. Aczél war maßgeblich verantwortlich für die so genannten "drei T-Kategorien".

### **BENYA**, Anton (1912-2001)

Benya erreichte im Laufe seiner Tätigkeit hohe und verantwortungsvolle Positionen. Ab 1963 war er Präsident des ÖGB, bis 1987.

1971 wurde er zum Ersten Präsidenten des Nationalrates gewählt.

### **FORGÁCS**, Pál

Begründer der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung Ungarns, ehem. Vorsitzender der LIGA.

### **GÁSPÁR**, Sándor

SZOT-Generalsekretär von 1983 bis 1988

**GRÓSZ, Károly**

Folgte Kádár als ungarischer Ministerpräsident und Generalsekretär der USAP von 1988 bis 1990.

**KÁDÁR, János (1912-1989)**

Erster Sekretär bzw. Generalsekretär der USAP. Kádár war maßgeblich an der Niederschlagung des ungarischen Volksaufstandes 1956 beteiligt.

**NAGY, Imre (1896-1958)**

Ungarischer Ministerpräsident während des Volksaufstandes 1956, nach der blutigen Niederschlagung durch die Sowjets unter maßgeblicher Beteiligung Kádárs, dem Nachfolger Nagys wurde Nagy verhaftet und deportiert. Nagy wurde 1958 wegen Landesverrates hingerichtet. Nach der Wende, ausgerechnet am Todestag Kádárs am 06. Juli 1989 rehabilitiert und in einem Ehrengrab feierlich beigesetzt.

**NAGY, Sándor**

Gründungsvorsitzender des Ungarischen Gewerkschaftsbundes MSZOSZ, Präsident von 1990-1995. Pflgte gute Kontakte nach Österreich, speziell zu Verzetnitsch.

**VERZETNITSCH, Fritz bzw. Friedrich**

Wie sein Vorgänger Benya, ebenfalls ein so genannter Langzeitpräsident des ÖGB von 1987 bis 2006. Verzetnitsch pflegte stets gute Kontakte zu seinen ungarischen Gewerkschaftskollegen.

**STRÖER, Alfred**

Geboren am 3.12.1920, leitender Sekretär des ÖGB. Pflgte gute Kontakte zu seinen Gewerkschaftskollegen in Ungarn.

## **9. Liste der untersuchten Texte**

In der vorliegenden Arbeit wurden 46 Texte von unterschiedlicher Länge und Beschaffenheit untersucht. Unter den Textsorten befanden sich unter anderem Protokolle, Berichte, Geschäfts- und persönliche Korrespondenz.

### **Texte für die Untersuchung der Kooperation in den 1970er Jahren:**

K\_70\_39: Stellungnahme Anton Benyas zur Lage und zu den Perspektiven der europäischen Gewerkschaftsbewegung

K\_70\_07: Information über die internationale Gewerkschaftszusammenarbeit in ungarischer Sicht

K\_70\_35: Aktennotiz: Besuch beim SZOT in Budapest (1976)

K\_70\_32: Informationsschreiben über den gewerkschaftlichen Rechtshilfedienst der ungarischen Gewerkschaften

K\_70\_06: Reisebericht über die Studienreise von Funktionären des Österreichischen Gewerkschaftsbundes in Zusammenarbeit mit dem SZOT nach Ungarn (1977)

K\_70\_24: Begleitbrief zu Programm und Informationen für eine ungarische Gewerkschaftsgruppe, die den ÖGB besucht (1976)

K\_70\_26: Brief an den Betriebsrat des Kaufhauses Herzmansky mit der Bitte um Empfang einer ungarischen Gewerkschafterdelegation (1976)

K\_70\_17: Kurzprotokoll über Gespräche mit einer SZOT-Delegation in Wien

K\_70\_06: Reisebericht über die Studienreise von Funktionären des Österreichischen Gewerkschaftsbundes in Zusammenarbeit mit dem SZOT nach Ungarn (1976)

**Texte für die Untersuchung der Kooperation in den 1980er Jahren:**

K\_80\_00: Aktenvermerk über KZGE-Konferenz in Budapest (1989)

K\_80\_09: Ein „Presse“ –Gespräch mit dem Generalsekretär Sándor Nagy über Streiks (Zeitungsartikel)

K\_80\_11: Bericht über Ungarn-Exkursion

K\_80\_18: Bericht über soziale Alternativen zur Wirtschaftsreform in Ungarn

K\_80\_34: Einladung aus Ungarn an den ÖGB (Gewerkschaftstreffen und Kundgebung)

K\_80\_35 Bericht über Ungarn mit dem Titel „Ein Industrieland mit hochentwickelter Landwirtschaft“

K\_80\_36 Bitte um Empfang einer ungarischen Delegation in Wien

K\_80\_39 Protokoll eines Sekretariatsgesprächs

K\_80\_40 Einladung und Bestätigung des Besuches zum 25. Kongress der ungarischen Gewerkschaften

K\_80\_42 Brief J. Timmer mit der Erklärung seines Rücktrittes und Antwort des ÖGB

K\_80\_47 Artikel des ungarischen Pressedienstes über den Besuch einer ÖGB Delegation in Ungarn

K\_80\_52 Programm und ÖGB-interne Informationen für SZOT-Studiendelegation in Wien

K\_80\_53 Fortsetzung: Programm und ÖGB-interne Informationen für SZOT-Studiendelegation in Wien

**Texte für die Untersuchung der Kooperation in den 1990er Jahren:**

K\_90\_56 Sitzungsprotokoll zu den ungarischen Gewerkschaftswahlen 1992

K\_90\_60 Aktuelle Beschreibung Ungarns

K\_90\_63 „Ungarische Gewerkschaften im Herbst 1990“ – ein DGB-Bericht

K\_90\_81 EGB-Bericht: Mittel- und Osteuropa

K\_93\_08 Geburtstagsgruß nach Ungarn

K\_93\_19 Sekretariatstreffen ÖGB-MSzOSz 1993

K\_93\_20 Bericht des Berufsförderungsinstitutes über Schulungsmaßnahmen in Ungarn

K\_93\_29 Gesprächsnotiz: Präsidententreffen ÖGB-MSzOSz, 1993

K\_93\_37 Schriftverkehr zur „Gewerkschaften für die soziale Demokratie“ in Ungarn

K\_93\_38 Kurzprotokoll zum Sekretariatstreffen ÖGB-MSzOSz 1991

K\_94\_28 Bericht zur 1. Landeskonferenz der Bildungsbeauftragten der Gew. Szolidaritás

K\_94\_30 Bericht: „Nicht zustandekommenes Präsidententreffen in Győr“

K\_95\_06 Mitgliederzahl und Interessensvertretung (ung. Gewerkschaft VASAS)

K\_95\_17 Programm zum Arbeitsbesuch des ungarischen Gewerkschaftspräsidenten Sándor

K\_95\_19 Geschäftsordnung der Arbeitnehmerseite des Interessenabstimmungsrates

K\_96\_21 Aktenvermerk: Ungarischer Studienbesuch im EDV-Referat des ÖGB

K\_97\_03 Gemeinsame Gewerkschaftssekretäre-Konferenz 1997

K\_97\_06 Schriftverkehr zu einem Besuch in Nordost-Ungarn

K\_97\_08 Gemeinsame Arbeitsgruppe ÖGB-MSzOSz 1997

K\_97\_15 Konflikte in Ungarn mit Billa und Co

K\_97\_16 Bericht: Arbeitsgruppe mit Verzetnitsch

K\_99\_10 Bericht: Hochwasserhilfe für Ungarn

## 10. Bibliographie

Andorka, Rudolf, Einführung in die soziologische Gesellschaftsanalyse: ein Studienbuch zur ungarischen Gesellschaft im europäischen Vergleich, Rudolf Andorka - Opladen : Leske + Budrich , 2001

Bolten, Jürgen [Hrsg.] , Transformation und Integration , aktuelle Probleme und Perspektiven west-/osteuropäischer Wirtschaftsbeziehungen , Jürgen Bolten ; Marion Dathe (Hrsg.), Sternenfels [u.a.] Verl. Wiss. und Praxis , 1995

Brednich, Rolf Wilhelm [Hrsg.] , Symbole zur Bedeutung der Zeichen in der Kultur  
30. Deutscher Volkskundekongreß in Karlsruhe vom 25. bis 29. September 1995. Rolf Wilhelm Brednich ... (Hrsg.) Münster [u.a.] Waxmann , 1997

Butschek, Felix , Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union , österreichische Wirtschaftsgeschichte von 1955 bis zur Gegenwart, Wien [u.a.] , 2004

Buza, Márton Die Gewerkschaften in Ungarn Népszava Budapest, 1988

Dalos, György , Ungarn in der Nußschale , Geschichte meines Landes , München , Beck, 2004

Eco, Umberto, Quasi dasselbe mit anderen Worten -über das Übersetzen, Hanser verlag, 2006 München Wien

Falkné-Bánó, Klára, Kultúraközi kommunikáció; nemzeti kultúrák, szervezeti kultúrák, interkulturális menedzsment aspektusok. PÜSKI Kiadó, Budapest 2001

Fink, Gerhard [Hrsg.] Interkulturelles Management österreichische Perspektiven Wien [u.a.] Springer 2001

Fischer, Holger/Gündisch, Konrad, Eine kleine Geschichte Ungarns, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1999

Fix, Ulla [Hrsg.] Zur Kulturspezifik von Textsorten, Tübingen Stauffenburg-Verl. 2001

Göhring, Walter, Bildung ohne Grenzen – Brücken in die Zukunft – Berufsorientierung und interkulturelles Lernen mit Erwachsenen – Österreich-Polen-Ungarn, Press-Art, Budapest 1991

Habermas, Jürgen Theorie des kommunikativen Handelns Band 1  
Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung, Suhrkamp  
1981

Heringer, Hans Jürgen Interkulturelle Kommunikation Grundlagen und  
Konzepte, Tübingen [u.a.] Francke 2004

Huntington, Samuel P., Kampf der Kulturen – Die Neugestaltung der  
Weltpolitik im 21. Jahrhundert, Sieder Verlag München 1998

Hofstede Geert H., Cultures Consequences, Comparing Values,  
Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations, Sage  
Publications, US 2001

Klenner, Fritz/ Pellar, Brigitte, Die Österreichischen  
Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1999, ÖGB Verlag,  
Wien 1999

Koselleck, Reinhart, Begriffsgeschichten - Studien zur Semantik und  
Pragmatik der politischen und sozialen Sprache, Suhrkamp Frankfurt  
am Main 2006

Lackinger, Franz-Josef, Die Geschichte der österreichischen  
Gewerkschaftsbewegung in der Zeiten Republik, Teil 1: Der ÖGB 1956-  
1982, ÖGB, 2006

Lendvai, Paul, Die Ungarn – Eine tausendjährige Geschichte, Goldmann  
Verlag München 2001

Lüsebrink, Hans-Jürgen : Interkulturelle Kommunikation : Interaktion,  
Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer / Hans-Jürgen Lüsebrink . -  
Stuttgart [u.a.] : Metzler , 2005

Orwell, George, Davison, Peter [Hrsg.] Animal farm in the context of  
essays, reviews and letters selected from the complete works of George  
Orwell London Penguin 2001

Pelinka, Anton Hrsg. Wie sozial kann unsere Welt sein? ÖGB Verlag  
2005 Wien

: Anton Pelinka, Vorwort des Herausgebers 10-18

:Guy Ryder, Die Zukunft der Gewerkschaften: International oder nicht?  
34-48

Poole, Steven, Unspeak- How words becom weapons, how weapons  
become a message, and how that message becomes reality, Grove Press  
New York, 2006

- Reif, Elisabeth/Schwarz, Ingrid (Hg.), Methodenhandbuch – Interkulturelle Kommunikation Österreich Ungarn, Südwind Wr. Neustadt, 2006
- Richarz, Johannes, 60 Jahre Fritz Verzetnitsch – Ein Leben für die Bewegung – Gratulationen internationaler Persönlichkeiten, ÖGB Verlag Wien, 2005
- Ripp, Zoltán Rendszerváltás Magyarországon 1987-1990, Napvilág Kiadó, Budapest, 2006
- Sauer, Walter; Kirchmayr, Martina, Die Erweiterung der Europäischen Union aus gewerkschaftlicher Sicht, ÖGB Verlag Wien, 2006
- Schmidt-Schweizer, Andreas, Politische Geschichte Ungarns von 1985 bis 2002, von der liberalisierten Einparteienherrschaft zur Demokratie in der Konsolidierungsphase, R.Oldenburg Verlag München, 2007
- Sieder, Reinhard [Hrsg.] : Österreich 1945 - 1995 : Gesellschaft, Politik, Kultur / Reinhard Sieder ... (Hg.) , Verl. für Gesellschaftskritik Wien, 1996
- Stolze, Radegundis, Übersetzungstheorien – Eine Einführung, Tübingen Narr, 2001
- Stolze, Radegundis Hermeneutik und Translation, Tübingen Narr, 2003
- Ströer, Alfred , Solidarität international der ÖGB und die internationale Gewerkschaftsbewegung, Verl. des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Wien, 1977
- Sziksainé Nagy Irma, Leíró magyar szövegtan, Osiris Budapest, 2006
- Thomas, Alexander Hrsg. Psychologie interkulturellen Handelns Göttingen [u.a.] Hogrefe, Verl. für Psychologie 1996
- Toth, Wilhelm, Vom Volksgerichtshof in die Gewerkschaftsspitze – Alfred Ströer – Eine Biografie – ÖGB Verlag Wien 2003
- Utasi, Ágnes, Von der „Elite“ bis zu den „Heruntergekommenen“ Lebensstile im Ungarn der achtziger Jahre, in: Lebensstile und Kulturmuster in sozialistischen Gesellschaften, hrsg. Von Krisztina Mánicke-Gyöngyösi, Köln: Verl. Wiss. und Politik, 1990, S. 119-41
- Vester, Heinz-Günter Kollektive Identitäten und Mentalitäten von der Völkerpsychologie zur kulturvergleichenden Soziologie und interkulturellen Kommunikation Frankfurt a. Main IKO, Verl. f. Interkulturelle Kommunikation 1996

### **Nachschlagewerke/Lexika/Wörterbücher**

Bart, István, Hungary & the hungarians – The keywords a concise dictionary of facts and beliefs, customs, usage & myths, Corvina, 2007

Burget, Lajos, Retró szótár – Korfestő szavak a második világháborútól a rendszerváltásig, Tinta, Bp. 2008

Politikai kisszótár, Kossuth könyvkiadó Budapest, 1971

Der Brockhaus in 15 Bänden, 1997

Magyar Értelmező Kéziszótár, Akadémia Kiadó Budapest, 1992

### **Periodika**

Piehl, Ernst, Wirtschaftsreformen und Gewerkschaften in Ungarn. - Gewerkschaftliche Monatshefte, 23 (1972), 4, S.224 bis 234; 6, S. 375-383

Sauer, Walter: 15 Jahre gewerkschaftliche Zusammenarbeit „nach der Wende“ (S.176-185)  
Jahrbuch des ÖGB 2006, ÖGB Verlag, 2006

ÖGB Kongresshefte  
9. Bundeskongreß, 1979

### **Internetquellen**

[www.androsch.com/media/artikel/1075\\_diezeitdesantonbenya\\_erfolgeei\\_nerwirtschaftspolitischenära\\_buch.pdf](http://www.androsch.com/media/artikel/1075_diezeitdesantonbenya_erfolgeei_nerwirtschaftspolitischenära_buch.pdf)

[www.minderheiten.at/stat/Dokumente/migrantinnen](http://www.minderheiten.at/stat/Dokumente/migrantinnen)

[http://www.welt.de/print-welt/article310762/Der\\_Pusztay-Playboy.html](http://www.welt.de/print-welt/article310762/Der_Pusztay-Playboy.html)

[www.derstandard.at](http://www.derstandard.at)

[www.nepszava.hu](http://www.nepszava.hu)

<http://www.blogz.hvg.hu/2006210.aspx>

[www.geert-hofstede.com](http://www.geert-hofstede.com)

[http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/e1/Bru\\_ghel-tower-of-babel.jpg](http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/e1/Bru_ghel-tower-of-babel.jpg)

<http://www.nytud.hu/publ/pusztay.html>

## **11. Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1 Interkulturelle Kommunikation mit konfliktuellem Verlauf

Abb. 2 Three Levels of Human Mental Programming

Abb. 3 Hofstede's Zwiebeldiagramm

Abb. 4 Werte nach Hofstede, europaweit

Abb. 5 Werte nach Hofstede, Österreich

Abb. 6 Kulturstandards: Österreich-Ungarn

Abb. 7 Titelblatt des Wochenmagazins „Ludas Matyi“

Abb. 8 Kádár bei der Unterzeichnung der Schlussdokumente von Helsinki

Abb. 9 Tabelle zur Erhebung über das nationale Identitätsgefühl der Ungarn

Abb. 10 Der Turmbau zu Babel

## **12. Anhang**

### **12.1 Kurzfassung/Abstract**

In Zeiten der Globalisierung, innerhalb welcher der gesamte Arbeitsmarkt großen und einschneidenden Veränderungen unterliegt und die Nationalstaaten zugunsten der multinationalen Konzerne immer mehr an Bedeutung und Macht verlieren, befinden sich die Arbeitnehmer in einer zunehmend schwierigen und teilweise auch unsicheren Lage. Da erscheint es beinahe selbstverständlich, dass den Gewerkschaften, die mit dem Grundgedanken des Interessenschutzes der Arbeitnehmer gegründet wurden, und insbesondere der internationalen Gewerkschaftszusammenarbeit eine besondere Bedeutung zukommt.

In der vorliegenden Arbeit wird die Kommunikation in der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit näher beleuchtet und analysiert werden. In meiner Hypothese gehe ich davon aus, dass die Mitarbeiter des ÖGB in der Lage waren den Regeln der interkulturellen Kommunikation entsprechend kompetent zu kommunizieren. Die zentrale Fragestellung dabei ist, welche kommunikativen Faktoren darauf deuten, ob die erfolgreiche Kommunikation auf der interkulturellen Ebene bewusst oder unbewusst geschah, und in wie weit die interkulturelle Kompetenz der Akteure eine Garant für eine erfolgreiche und effiziente Kooperation auf dem Gebiet sein kann/konnte? Die Untersuchung der Kommunikation der österreichisch-ungarischen Gewerkschaftszusammenarbeit während drei Dekaden (1970er bis Anfang 2000) soll auch die Veränderungen in der Kommunikation und auch in der Terminologie des Gebietes aufzeigen.

## 12.2 Lebenslauf

### CURRICULUM VITAE

Mag.phil. Katalin Szondy



#### Persönliche Daten:

Geburtsdatum: 07.10.1977  
Geburtsort: Budapest  
Staatsangehörigkeit: Ungarn  
Familienstand: ledig, keine Kinder

---

#### Ausbildung:

1984-1987 Volksschule in Pécel, Ungarn  
1987-1992 Volks- und Hauptschule in  
Mariazell

1992-1997 HBLA f. Mode und Bekleidungstechnik in  
Krems/Donau  
Abschluss: Matura

1997-2002 Universität Wien Institut f. Übersetzen und  
Dolmetschen  
(jetzt: Zentrum f. Translationswissenschaft)  
Studienzweig: Dolmetschen  
A-Sprache: Deutsch  
B-Sprache: Ungarisch  
C-Sprache: Englisch  
Fächeraustausch ab dem 2. Studienabschnitt:  
Politikwissenschaft  
Abschluss: Frühjahr 2002 (Mag. Phil.)  
Titel der Diplomarbeit: Ungarische Märchen  
und Sagen – ein deutsch-ungarischer Vergleich

seit Wintersemester  
2006/07 Doktoratsstudium am Zentrum für  
Translationswissenschaft

Hauptberufliche Tätigkeiten:

2002-2003	Projektassistentin (zuständig für Übersetzungen und Dolmetschungen im Rahmen eines Großprojekts) bei der AXA Versicherungs AG (jetzt UNIQA Versicherungen AG)
Seit 2003/04	Wiss. Mitarbeiterin im Lehrbetrieb / Senior Lecturer am Zentrum f. Translationswissenschaft der Universität Wien Tätigkeitsbereich: Lehrveranstaltungen unter Einsatz von Blended Learning im Ausmaß von 16 Wochenstunden im Bereich Übersetzen, Dolmetschen, Textproduktion, Kommunikationskompetenz; Koordination des Ungarisch-Sprachbereiches Koordination von Auslandskooperationen (CEEPUS, Erasmus)
Seit 2009	Stellvertretende Studienprogrammleiterin am Zentrum für Translationswissenschaft
Seit 2001	<u>Freiberufliche Übersetzerin und Dolmetscherin</u>

---

Unterrichtserfahrung:

2002/2003	Gastlehrerin am Sprachinstitut des Bundesheeres an der Landesverteidigungsakademie
2004/2005	Trainerin für Ungarisch und DaF bei Biku/MTI St.Pölten
2005-2006	Vortragende f. Ungarisch an der Volkshochschule Krems
Mai 2007	Gastvortragende an der Universität Bukarest

Vorträge und Publikationen:

XVII. Konferenz der  
Hungarian Association of Applied Linguists and  
Language Teachers (2007)  
“Möglichkeiten und Grenzen des Blended  
Learning in der ÜbersetzerInnenausbildung“  
Erschienen in: MANYE Vol. 4. (Proceeding of  
the HAALLT Congresses). 2008.

XVIII. Konferenz der  
Hungarian Association of Applied Linguists and  
Language Teachers (2008)  
“Stereotypen und Klischees in der  
interkulturellen Kommunikation“

Best 2008 – Die Messe f. Beruf, Studium und  
Weiterbildung  
„Sich bewegen im interkulturellen Umfeld“

---

Interessen:

Sprachen, Politik, Literatur, Reitsport